

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-HUÁNUCO 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Ventura Crispin, Erica Luz

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42528501

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo **las 16:00 horas del día 04 del mes de febrero del año 2021.**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Dr. Cristian Paolo Martel Carranza

(Presidente)

Mtro Simeón Soto Espejo

(Secretario)

Mtra. Diana Huerto Orizano

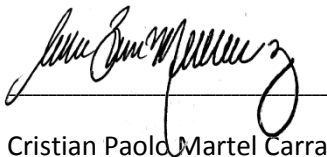
(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 109-2020-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-HUÁNUCO 2018”**, presentada por el (la) Bachiller, **VENTURA CRISPÍN, Erica Luz**; para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA**, con el calificativo cuantitativo **de 16 (Dieciséis)** y cualitativo de **BUENO** (Art. 46 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17:00 horas del día 04 del mes de febrero del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Cristian Paolo Martel Carranza

PRESIDENTE



Mtro. Simeón Soto Espejo
SECRETARIO



Mtra. Diana Huerto Orizano
VOCAL

DEDICATORIA

A mis hijos Thiago y Kayla que me impulsan cada día a ser mejor, a mi esposo por motivarme en cada reto que asumo.

AGRADECIMIENTO

Al ser omnipotente, quién me regala cada amanecer y por sobre todo me da la sabiduría y el entendimiento en cada reto de la vida.

Agradezco a la Universidad de Huánuco por haberme formado en mi segunda carrera profesional impartiendo una formación holística que servirá en mi desarrollo profesional.

Finalmente a la Unidad de Gestión Educativo Local de Huánuco por brindarme valiosos detalles en la culminación del trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1.	INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	20
2.2.2.	EL RENDIMIENTO LABORAL	23
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
2.4.	HIPÓTESIS.....	28
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	28
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	28
2.5.	VARIABLES.....	29
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	29
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	29
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
CAPÍTULO III.....		32
MEDOTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		32
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1.	ENFOQUE.....	32
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3.	DISEÑO	32
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1.	POBLACIÓN	33
3.2.2.	MUESTRA.....	33
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	34

CAPÍTULO IV.....	35
RESULTADOS.....	35
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	35
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.	65
CAPÍTULO V.....	72
DISCUSION DE RESULTADOS.....	72
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
ANEXOS	79
Operacionalización de Variables.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	35
Tabla N° 2	36
Tabla N° 3	37
Tabla N° 4	38
Tabla N° 5	39
Tabla N° 6	40
Tabla N° 7	41
Tabla N° 8	42
Tabla N° 9	43
Tabla N° 10	44
Tabla N° 11	45
Tabla N° 12	46
Tabla N° 13	47
Tabla N° 14	48
Tabla N° 15	49
Tabla N° 16	50
Tabla N° 17	51
Tabla N° 18	52
Tabla N° 19	53
Tabla N° 20	54
Tabla N° 21	55
Tabla N° 22	56
Tabla N° 23	57
Tabla N° 24	58
Tabla N° 25	59
Tabla N° 26	60
Tabla N° 27	61
Tabla N° 28	62
Tabla N° 29	63
Tabla N° 30	64
Tabla N° 31	65
Tabla N° 32	67

Tabla N° 33	68
Tabla N° 34	69
Tabla N° 35	70
Tabla N° 36	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	35
Gráfico N° 2	36
Gráfico N° 3	37
Gráfico N° 4	38
Gráfico N° 5	39
Gráfico N° 6	40
Gráfico N° 7	41
Gráfico N° 8	42
Gráfico N° 9	43
Gráfico N° 10	44
Gráfico N° 11	45
Gráfico N° 12	46
Gráfico N° 13	47
Gráfico N° 14	48
Gráfico N° 15	49
Gráfico N° 16	50
Gráfico N° 17	51
Gráfico N° 18	52
Gráfico N° 19	53
Gráfico N° 20	54
Gráfico N° 21	55
Gráfico N° 22	56
Gráfico N° 23	57
Gráfico N° 24	58
Gráfico N° 25	59
Gráfico N° 26	60
Gráfico N° 27	61
Gráfico N° 28	62
Gráfico N° 29	63
Gráfico N° 30	64
Gráfico N° 31	66
Gráfico N° 32	67

Gráfico N° 33	68
Gráfico N° 34	69
Gráfico N° 35	70
Gráfico N° 36	71

RESUMEN

La presente investigación plantea como objetivo analizar la relación existente entre las variables: inteligencia emocional y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativo Local Huánuco, 2018.

La investigación pertenece a los estudios de tipo aplicada, teniendo como enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Mediante la recolección de datos por intermedio de una encuesta para conocer el comportamiento de las variables de estudio. Donde se obtuvo un nivel relacional moderado (0,533) interpretado con la correlación de Pearson. En tal sentido se comprobó que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativo Local Huánuco.

Palabras Claves: Inteligencia emocional y rendimiento laboral

ABSTRACT

The present research, aims to analice la relation ship between the variables: Emocional intelligence and work performarce of the administrative staff of the Local Educatonial Management Unit Huánuco, 2018.

The research belongs to applied type studies, having a quantitative approach with a non-experimental design. By collecting data through a survey to know the behavior of the study variables. Where a moderate relational level (0.533) was obtained, interpreted with pearsons correlation. In this sense, it was found that there is a significant relationship between emotional intelligence and work performance of the administrative Local Educational Management Unit Huánuco.

KEY WORDS: Emotional intelligence and job performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha sido elaborada teniendo en cuenta que a nivel mundial hasta hace poco se valoraba a los colaboradores de una organización por su coeficiente intelectual. Hoy las exigencias del mercado han insertado la inteligencia emocional que exige que el trabajador debe estar preparados para asumir grandes y constantes desafíos, sentirse motivado y para que el rendimiento sea optimo no tanto por la cantidad que produce sino por la calidad de resultados para ello se debe cuidar el recurso humano que es lo más valioso. En este contexto la investigación **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUÁNUCO, 2018** se desarrolló en V capítulos:

En el Capítulo I, encontraremos la descripción del problema y cuáles fueron los principales objetivos del trabajo de Investigación.

En el Capítulo II, se redactó las principales bases teóricas que dio sustento a la relación de variables de estudio.

En el Capítulo III, se presentó los métodos y técnicas que se utilizaron en el proceso de la investigación.

En el Capítulo IV, se observa los resultados obtenidos de las encuestas sometidas a la muestra de estudio.

En el Capítulo V, se discutió los resultados obtenidos con los resultados y la base teórica citados en el marco conceptual del trabajo de investigación.

Se finalizo con la redacción de las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación realizado en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad han surgido estudios sobre el rol que juegan las emociones en nuestra vida diaria. Según el informe 2012 de la fundación BBVA sobre crecimiento y competitividad señala que en España el 68.5% producen por hora trabajada, mientras que Alemania el 87.1 % rinden laboralmente dentro de la oficina, esta realidad es el reflejo que en las oficinas tienen mayor rendimiento porque los empleados dominan su autocontrol, están motivados, tienen una gran persuasión y trabajo en equipo. La inteligencia emocional es un elemento clave para las organizaciones como para la vida de la persona. Es así, que el Instituto Nacional de estadística y de estudios económicos de Francia señala que Japón, Estados Unidos y Corea del Sur superan a España en rendimiento no solo por el tiempo que invierten en sus labores sino por la calidad de trabajadores donde se estima cuantitativamente y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia en sus puestos de trabajo, ahora va más allá del coeficiente intelectual, un trabajador debe tener la capacidad para enfrentar una nueva situación, ser flexible, ser empático, manejar buenas relaciones interpersonales, ser comunicativo, sentirse satisfecho con la labor que realiza. Por lo tanto, no es cuestión de horas de permanencia en el trabajo sino de aprovechar el tiempo y la capacidad responsable del trabajador.

En Perú las exigencias del mercado no solo requieren ejecutivos en puestos de alta dirección con conocimientos especializados, sino que demanda una habilidad a veces ignorada que puede marcar la pauta para el éxito de sus objetivos estratégicos es la inteligencia emocional. Racheli Gabel especialista en Coaching de la Universidad del Pacífico, explica que mientras existe un crecimiento en las organizaciones, la gestión de las emociones también debe ser un factor clave en los colaboradores, ella señala que el rol de la empresa es identificar talentos que se sientan cómodos y puedan desarrollar sus habilidades, el saber entender las necesidades de cada trabajador para así potenciar la gestión del talento humano. Según una encuesta de trabajando.com, el 43% señala que se acuestan tarde y el 28% se levanta

temprano; originando cansancio, fatiga mental, estrés y hace que no pueda rendir laboralmente el 9% señala si me desmotivo laboralmente, esto afecta mi rendimiento. Si tengo problemas, no me concentro en el trabajo 20%. Entonces diremos que la inteligencia emocional influye en el rendimiento de los colaboradores de empresa y es necesario analizar las causas y consecuencias que está generando.

La UGEL Huánuco no es ajena a este contexto es necesario que el personal administrativo sea capaz de identificar sus propias emociones y también de los demás para mejorar las habilidades emocionales y desarrollarse profesionalmente en su área, la inteligencia emocional es clave para podernos adaptar e interpretar nuestros estados emocionales y de los demás de manera positiva, entendiendo las capacidades de los empleados, motivándolos en su rendimiento y saber entender las necesidades laborales. Con el trabajo de investigación se determinó ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y el rendimiento del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018? siendo estas indispensables en el entorno laboral dominado por la globalización y la competitividad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- PE 1: ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?
- PE 2: ¿Cuál es la relación que existe entre toma de decisiones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?
- PE 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y el rendimiento laboral de los trabajadores | personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018?

- PE 4:¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Local Huánuco, 2018?
- PE 5:¿Cuál es la relación que existe entre el estado de ánimo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el rendimiento de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativo Local Huánuco, 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- OE1: Determinar la relación que existe entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.
- OE2: Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.
- OE3: Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.
- OE4: Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.
- OE5: Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Mediante la aplicación de la teoría y los conceptos de inteligencia emocional y rendimiento laboral en las organizaciones se logró determinar la importancia de ambas variables y generarse un nuevo conocimiento.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Con este estudio se comprobó los conocimientos y se contrastó con la realidad que la inteligencia emocional de los administrativos esta influyendo en el rendimiento laboral en la UGEL Huánuco.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se aplicó las técnicas e instrumentos de investigación para otorgarle a la información recabada, consistencia, derivadas del análisis de las variables en estudio.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que se presento es coincidir con la disponibilidad de tiempo de los trabajadores y el investigador para aplicar la encuesta para una detallada recopilación de información y comprensión frente a las variables de estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de investigación es viable porque conto con el recurso humano disponible, acceso a la entidad ejecutora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Piñar & Fernández, 2014) **Inteligencia emocional y estrés y rendimiento de los tripulantes de cabina pasajeros frente a pasajeros conflictivos de la Universidad Autónoma de Barcelona.**

Llego a las siguientes conclusiones:

Define el buen desempeño del manejo de pasajeros conflictivos como; afrontar la situación sin estrés, proporcionar un servicio de calidad para el cliente, lograr que el pasajero se calme y cumplir la función de seguridad. Posiblemente que para cumplir con todas las situaciones mencionadas es tener una reacción emocional estable. Entonces diremos que la inteligencia emocional es una habilidad que puede ayudar con el desempeño para así reducir la disonancia emocional.

(Díaz M. J., 2016) **Predicción del rendimiento laboral a partir de los indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales de la Universidad Complutense de Madrid-España.**

Llego a la siguiente conclusión:

A la vista de los resultados obtenidos se podría decir que se han comprobado las hipótesis planteadas. La primera establecía la relación positiva entre motivación y rendimiento laboral. La segunda correlación estadística entre la aceptación social, autoestima, seguridad se relacionan con el rendimiento. Según Heidemeier y Moser (2009) para medir el rendimiento es necesario analizar las subdimensiones propuestas por Murphy estabilidad emocional, control de las emociones, afabilidad, apertura, etc

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

(Silva & Pérez, 2016) **Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Novedades**

B&VS.A.C de la ciudad de Trujillo de la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño laboral de manera directa, tal como lo demuestra la prueba chi cuadrado donde se obtuvo un valor de $P= 0,000001$ el cual es menor al $P= 0,005$ con la cual queda demostrado la hipótesis.
2. El nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C. es bajo. Esto se evidenció debido a que los trabajadores no tienen confianza en sí mismo, no se adaptan a los cambios, tienen dificultad para superar los obstáculos que se les presenta, poseen una motivación baja, caracterizada por presentar dificultades al momento de tomar iniciativa y no pueden adaptarse a los contratiempos lo que indica que los trabajadores no tienen un control adecuado de sus emociones.
3. El nivel de desempeño laboral es bajo, debido a que los trabajadores no conocen los objetivos de la empresa lo que origina que no se sientan identificados con la misma, además de no cumplir con las tareas asignadas en un tiempo establecido por su jefe, y al no sentirse parte importante de la empresa no cuidan los activos ni hacen uso racional de los recursos. Asimismo no existe el trabajo en equipo, los trabajadores prefieren realizar sus actividades de manera individual lo que repercute en un nivel bajo de productividad

(Renon, 2018) **Inteligencia emocional y productividad laboral del personal de salud del Centro de Salud Nestor Gambetta, DIRESA Callao, 2016 de la Universidad Federico Villareal.** Concluyendo:

Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la productividad laboral del personal de salud del Centro de Salud Néstor Gambetta, DIRESA Callao, 2016. ($P<0,05$). Existe una relación estadísticamente significativa de la productividad laboral con la habilidad intrapersonal, habilidad interpersonal, y la adaptabilidad. ($P<0,05$).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

(Fabian, 2018) Potencial humano y rendimiento laboral de los colaboradores de tragamonedas “La torre de babel” en la ciudad de Huánuco de la Universidad de Huánuco. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se les asigno encuestas a los colaboradores para conocer un poco más como manejan el potencial humano en la organización y como está el rendimiento de cada uno de ellos.
2. La selección del personal, la capacitación y la compensación y remuneración es importante para cualquiera entidad ya sea público o privada, para un buen manejo eficiente.
3. Existe relación con la variable independiente (Potencial Humano) y dependiente (Rendimiento Laboral) debido que ambas variables son muy importante en la empresa.
4. En el trabajo se ha obtenido los resultados favorables con las respectivas variables de la investigación por la cual es mutua para ambas variables; el potencial humano y el rendimiento laboral, que será útil para la empresa hacia los clientes.
5. La rentabilidad y desarrollo de cada entidad depende siempre del potencial humano y rendimiento laboral que las conforme.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

El tercer gran modelo de inteligencia emocional

El Dr. Reuven Bar-On es reconocido dentro de la Psicología por ser el creador del tercer gran modelo de Inteligencia Emocional que va más allá de lo que señala Daniel Goleman. Nos dice que la inteligencia emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones, dónde nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida.

Dicho modelo sostiene cinco grandes componentes siendo ellos; la percepción de uno mismo, la expresión emocional, componente interpersonal, la toma de decisiones y el manejo de estrés. Haciendo un análisis de este modelo; es emocionalmente inteligente aquella

persona que sabe sacar lo positivo de cada uno de las situaciones que vive, acepta la realidad de manera objetiva y se adapta a situaciones externas adecuando sus respuestas para cada situación siendo flexible. Este modelo busca que la inteligencia emocional no sea ajeno a la felicidad de las personas y a los entornos sociales en que se desenvuelve el ser humano manejando cada situación que se presente con una actitud positiva hacia la vida a pesar de las dificultades ocasionales. (Díaz M. , 2014)

Definición

Es la capacidad de saber reconocer nuestros sentimientos también de los demás, saber motivarnos y manejar buenas relaciones con nuestro entorno laboral y amical.(Goleman, 2011)

Es el conjunto de habilidades de gestión del personal y destrezas sociales que nos permiten triunfar en el puesto de trabajo y en la vida en general. (Sterret, 2002)

Es la capacidad de distinguir, comprender frecuente las emociones de los demás. (Berrocal, 2009)

Bar-On define a la inteligencia emocional como una habilidad que nos ayudara a tener éxito en la vida y será determinante en el bienestar y en la salud emocional de uno mismo.(Ugarriza, 2001)

En pleno siglo XXI la inteligencia emocional se define como aquella habilidad para procesar la información emocional incluyendo la habilidad de percibir, valorar, expresar y comprender las emociones. Todas estas competencias podrían disminuir el estrés, ansiedad y problemas psicosomáticas. Queda demostrado que a nivel profesional se debe desarrollar competencias emocionales para aumentar el rendimiento o productividad, desempeño y el clima laboral. También podemos incrementar nuestras relaciones interpersonales dentro de nuestros entornos habituales para aumentar nuestra satisfacción y realización personal. (Navazo, 2018)

Componentes

Según Reuven Bar-On Los cinco componentes de la inteligencia emocional:

a. Intrapersonal o percepción de uno mismo

Es la comprensión emocional de uno mismo que nos ayuda a comprender nuestros sentimientos, emociones y saber diferenciarlos siendo de impacto en nuestros pensamientos y acciones, aceptando nuestras fortalezas y debilidades.

b. Interpersonal

Es la capacidad que tienen para manejar buenas relaciones con los demás en una organización y saber como actuar ante una adversidad o logro, comportándose respetuosamente con sus sentimientos con otras personas. Siempre estando a disposición de ayudar a los demás y contribuyendo al bienestar.

c. Toma de decisiones

Es la capacidad que consiste en poder manejar diversos cambios hacia otras realidades, saber aceptar siendo flexible y poder dar soluciones rápidas a determinados problemas. Es la aptitud de resistir o retrasar un impulso al actuar evitando tomar malas decisiones.

d. Manejo del estrés

Es saber manejar situaciones estresantes y emociones enérgicas, enfrentando positivamente las cosas que podrían acontecer durante el trabajo cotidiano manteniendo una actitud y perspectiva positiva, conservando la esperanza frente a las dificultades ocasionales.

e. Estado de Animo o expresión de uno mismo

Es la habilidad para sentirse satisfecho de la vida y poder disfrutar de si mismo, siempre debemos mantener una actitud positiva a pesar del infortunio. No debemos ser dependientes emocionalmente de otros, supone comportarnos de manera libre y autónoma.

Importancia de la inteligencia emocional en las organizaciones

La inteligencia emocional ha llegado al mundo laboral para quedarse. Las empresas demandan profesionales que sepan identificar y gestionar

sus emociones propias y la de los demás, con habilidades sociales y con capacidad de adaptación a diversas situaciones. Las áreas o departamentos de Recursos Humanos demandan profesionales que además de contar con capacidad cognitiva también utilicen sus habilidades emocionales para desarrollar su labor profesional dentro del entorno laboral. En definitiva, los colaboradores con inteligencia emocional dominan su autocontrol, están motivados y son capaces de motivar tienen una gran capacidad de persuasión y trabajo en equipo.

Evaluación de la inteligencia emocional

La evaluación esta referido a la comprensión de los constructos de la inteligencia emocional y éstas encierran un conjunto de destrezas y habilidades que se integran en un conjunto de componentes siendo ellos expuestos, la evaluación y expresión de la emoción del yo, la evaluación y reconocimiento de las emociones de los demás, la regulación de las emociones de si mismo y de los demás, el uso de las emociones para facilitar el rendimiento que consiste en dirigir las emociones al servicio siendo esencial para la atención selectiva, la automotivación y otros.

Bar-On indica que los componentes de la inteligencia emocional se asemejan a los factores de la personalidad pero a diferencia la inteligencia emocional y social puede modificarse a través de la vida. Entonces podemos afirmar que el modelo de inteligencia emocional se relaciona con el rendimiento laboral.

2.2.2. EL RENDIMIENTO LABORAL

Definición

Motowidlo (2003) concibe como el valor total que la empresa u organización espera que un colaborador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, es efectivo o perjudicial, en función de que el colaborador presenta un buen o mal rendimiento, admite el empleador el aporte que ha dado hacia el logro de la eficiencia en su organización". (pág. 86).

¿Qué se debe medir del rendimiento laboral de los trabajadores?

Hoy en día hablar de rendimiento de los trabajadores es evaluar dos tipos diferentes de rendimiento para la organización. El primero se basa en la transformación de materia prima en bienes. El segundo implica realizar tareas como la planificación, supervisión, siendo estos tipos de rendimientos:

Rendimiento de tarea o intra rol. Se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales teniendo los conocimientos, las habilidades y técnicas para realizar tareas, la formación para realizar otros trabajos o para los cambios que pueda demandar en las funciones para conseguir los objetivos organizacionales.

Contextual o extra rol. Son conductas que no se exige pero que son necesarias para el éxito global, se caracteriza por ser voluntarias, intencionales, es el trabajador quien decide comprometerse con la empresa, tener actitud positiva porque va beneficiar a la organización. Los trabajadores pueden contribuir de distintas maneras mejorando las circunstancias psicosociales al promover cooperación, comunicación, confianza entre empleados, evitando conflictos. Los empleados deben tener la predisposición para incrementar el valor de la empresa, tener conducta de buena ciudadanía organizativa, conductas suplementarias a la función (ahorro de recursos).

Factores que afectan el rendimiento laboral

- Desconocimiento de sus funciones o tareas que desarrollan en la organización.
- Inexperiencia con los procedimientos que deben seguir en el trabajo.
- Qué políticas se deben respetar.
- Cuáles son los objetivos que se debe cumplir.

Factores que influyen en el rendimiento laboral

De lo mencionado líneas arriba a la hora de evaluar el rendimiento laboral se debe tener en cuenta los factores internos y factores externos.

Factores internos:

- **Liderazgo de la dirección** es la conducción y el control de los esfuerzos de un grupo de individuos que forman la empresa, hacia determinados objetivos comunes. El líder debe influir en el comportamiento del grupo.
- **Estructura organizativa.** Es el sistema jerárquico dentro de un organización que sirve para concretar las funciones y tareas de los colaboradores de una empresa. El trabajo se coordina se divide, se asigna funciones, responsabilidades.
- **Cultura de la empresa.** En una organización existe normas, actitudes, valores, supuestos, y formas de llevar las cosas compartidas entre colaboradores. Toda empresa tiene su propia cultura y se diferencia de la competencia por más que sean del mismo sector. Aquí se determinan las funciones y acciones de identidad y compromiso de los colaboradores.

Factores externos:

- **Factores familiares y personales del empleado.** El estrés y las crisis familiares que incide directamente en sus niveles de atención, concentración, motivación a la hora de ejecutar las tareas.
- **Factores ambientales o higiénicos.** El insomnio o el descanso de mala calidad, el clima frío o calor excesivos, el ruido, la iluminación, la mala comunicación entre empleados, la alimentación inadecuada. Estos aspectos actúan como desmotivadores y potencian el estrés y hace que no puedan rendir favorablemente. (work_Meter sobre el rendimiento laboral, 2013)

Evaluación del rendimiento laboral

La evaluación del rendimiento es un proceso sistemático y periódico, hay que tener en claro que se quiere evaluar dentro de un periodo o

tiempo limitado que debe ser anual o semestral. Existe dos métodos de evaluación el objetivo y el subjetivo.

El método objetivo conocida como sistema cuantitativo son medibles en la organización gracias a su desempeño. La ventaja de este método es que son aceptadas por el jefe y el empleado que asumen con objetividad y transparencia. Este método se aplica en fábricas dónde se mide por unidad o cantidades.

- **Sistemas informáticos.** Esta técnica se centra en personas que trabajan habitualmente en un ordenador. Se analiza las actividades que realizan desde un tiempo de inicio hasta el fin de la actividad, tiempo dedicado a las paginas webs, descansos tomados, ritmo de trabajo.
- **Datos relacionados al trabajo.** Este método permite evaluar datos como el absentismo laboral, número de bajas justificadas, sueldo. Estos datos aportan poco, pero sí permite conocer y distinguirse un empleado de otro.

El método subjetivo llamado sistema cualitativo es aplicado aquellos trabajos donde no se puede contar y medir objetivamente, por lo que han de ser evaluados los empleados mediante técnicas subjetivas. Existen responsables para la evaluación no en función de cantidad sino de comportamiento del empleado sin buscar favorecer por las buenas relaciones que podría tener el evaluador y el evaluado. Las técnicas más usadas para evaluar con este método son:

- **Informes de rendimiento.** Son Informes que relata del rendimiento laboral del trabajador, la persona quien lo relata no debe caer en la ambigüedad a la hora de describir o guiarse por sus preferencias.
- **Modelo de valoración del mérito.** Dentro de ella encontramos cuatro sistemas:
 - **Escala de valoración.** Se tiene en cuenta aspectos importantes y tiene una escala del 1 al 5 trabaja en equipo, rapidez, comunicación.

- **Alternancia en la clasificación.** Existe un orden en los empleados que va desde el mejor al peor. Debido a su simplicidad de ver las cosas y otros ser más objetivos.
- **Elección forzada.** Describir al mejor trabajador. ejemplo es agradable, es antipático, es arrogante y no trabaja en equipo.
- **Evaluación 360.** Se da a conocer sobre el desempeño que tuvieron los empleados. Dicha información es recabada de la jerarquía jefes, directivos, compañeros.
- **Gestión de objetivos.** Los objetivos deben ser reales, claros y concretos. El trabajador debe cumplir con el plazo determinado. En el plazo que se evalúa se debe haber cumplido con los objetivos propuestos, esta técnica ayuda a medir la eficiencia y eficacia en su puesto de trabajo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Rendimiento laboral. Es uno de los constructos mas estudiados en la literatura de la psicología organizacional. El rendimiento labora abarca las conductas que son relevantes en una organización en la cual se trabaja (producir laboralmente y eficazmente). (Gabini, 2011)

Inteligencia emocional. La inteligencia emocional que permite reconocer, apreciar, manejar de manera adecuada nuestras emociones y de los demás. (Peiró, 2017)

Productividad laboral. Es la efectividad de la actividad racional del individuo en productividad material. Lo cual va ser medido por cantidad, por unidad de tiempo, por el nivel de intensidad del trabajo. (Herrera, 2018)

Estrés. El estrés es un grado psicológico y fisiológico se presenta cuando las características del entorno producen un desequilibrio real. Lo cual mina satisfacción, creatividad, compromiso por parte de los empleados, así como la intención de abandonar la organización donde trabajan. (Cultura, 2003)

Toma de decisiones. Es el proceso de evaluar, elegir por medio del razonamiento y la voluntad una determinada opción teniendo muchas probabilidades en medio de un universo con el único propósito de resolver una situación específica en diferentes aspectos personales, familiares, laborales, económicos, empresariales.

Liderazgo. Es la influencia interpersonal ejercida en una organización, dirigida a través del proceso de comunicación para el logro de objetivos. (Fuentes, 2019)

Dirección. Etapa más importante del proceso administrativo, se aplica el conocimiento adquirido para llevar a cabo decisiones pertinentes.

Cultura empresarial. Representa la actitud de los trabajadores frente al trabajo y al cumplimiento de los objetivos, cuál es la relación que llevan jefes y trabajadores. (López, 2017)

Compromiso. Una decisión personal, el compromiso nace del interior de cada empleado contribuyen al clima laboral positivo y pone en juego toda sus capacidades para lograr el propósito. (Bye, 2018)

Estructura organizativa. Es fundamental en toda empresa, tiene la misión de establecer jerarquía, autoridad donde se van a fijar sus funciones para la consecución de objetivos empresariales en determinadas áreas. (Garcia, 2018)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: Existe una relación significativa entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.

HE2: Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.

HE3: Existe una relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.

HE4: Existe una relación significativa entre la inteligencia interpersonal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.

HE5: Existe una relación significativa entre el estado de ánimo y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Rendimiento laboral

Dimensiones:

Liderazgo en la dirección

Estructura organizativa

Cultura de la empresa

Factores familiares y personales del empleado

Factores ambientales

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Inteligencia emocional

Dimensiones:

El manejo de estrés

La toma de decisiones

La inteligencia intrapersonal

La inteligencia interpersonal

El estado de ánimo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE INTELIGENCIA EMOCIONAL	El manejo de estrés	Control de los impulsos	1. Cuándo no logro el objetivo del día en el trabajo, puedo controlar mis impulsos.
		Tolerancia al estrés	2. Puedo trabajar bajo presión sin estresarme.
		Resolución de problemas	3. Cuándo ocurre un problema, me detengo a pensar como solucionarlo.
	Toma de decisiones	Contexto	4. Me resulta difícil adaptarme a situaciones nuevas.
		Realidad	5. Me cuesta aceptar un nuevo desafío en el trabajo.
		Flexibilidad	6. Acepto opiniones para mejorar el trabajo.
	intrapersonal	Comprensión emocional	7. Soy reflexivo frente a las situaciones que se acontecen día a día.
		Fortalezas	8. Tengo vocación para el puesto de trabajo.
		debilidades	9. Reconozco que la falta de conocimiento en el puesto, trae problemas en el trabajo.
	interpersonal	Saber actuar	10. Se actuar con prudencia ante una dificultad o logro que se presenta en el trabajo.
		Relaciones interpersonales	11. Comparto buenas relaciones con los colegas.
		Saber entender	12. Puedo entender el estado anímico de los demás.
	El estado de ánimo	Satisfacción personal	13. Me siento satisfecho con todas las decisiones tomadas en mi vida.
		Optimismo	14. Conservo una actitud favorable a pesar del infortunio.
		Bienestar mental	15. Disfruto de la vida.
VARIABLE DEPENDIENTE RENDIMIENTO LABORAL	Liderazgo	conducción	16. el director de UGEL conduce y suma esfuerzos entre trabajadores para cumplir con las metas.
		Objetivos comunes	17. Existe trabajo en equipo y todos apuntan hacia el mismo objetivo.
		Comportamiento	18. El director de UGEL influyen en el comportamiento de los trabajadores (cooperación) dando el ejemplo.
	Estructura organizativa	Sistema jerárquico	19. se divide el trabajo con los miembros jerárquicos de la UGEL Huánuco.
		funciones	20. Los administrativos cumplen con sus funciones dentro de su área.
		responsabilidades	21. Los administrativos cumplen con sus responsabilidades en el tiempo establecido.
	Cultura de la empresa	Valores	22. Los administrativos son éticos en el trabajo.
		compromiso	23. En esta Institución todos se esfuerzan por alcanzar los objetivos esperados.
		identidad	24. Los administrativos se identifican con la UGEL pudiendo dar más de su tiempo cuando no se ha logrado la meta propuesta.
	Factores familiares y	estrés	25. Considera usted que el estrés no le permite rendir en el trabajo.

	personales del empleado	desconcentración	26. Considera usted que las crisis familiares le desconcentran y no rinde laboralmente.
		desmotivación	27. Considera ud que los problemas personales afecta en la motivación del trabajadores.
	Factores ambientales	insomnio	28. Considera ud que las pocas horas de descanso esta afectando en su rendimiento laboral.
		Comunicación deficiente	29. Existe malas relaciones entre colegas y esto influye en el rendimiento laboral.
		La iluminación	30. Existe una buena iluminación en los ambientes de trabajo y esto influye en el rendimiento laboral.

CAPÍTULO III

MEDOTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación pertenece al tipo aplicada, se caracteriza por la búsqueda de información, a la vez se adquieren para generar solución y sistematizar la práctica basada en la investigación. (Sampieri, 2016)

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque al que pertenece es el cuantitativo, utiliza la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico para dar respuestas a variables determinadas, donde estudia la relación entre los elementos que han sido cuantificados con el objetivo de conocer las respuestas de las preguntas específicas elaborado para la muestra de estudio.

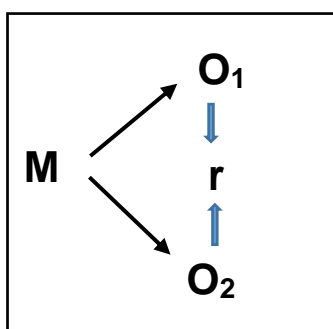
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Se dice que es un estudio descriptivo, porque describe dimensiones, propiedades y características de manera independiente o conjunta de las variables que son objeto de estudio. Se dice correlacional porque pretende medir el grado de relación y como interactúan dos variables entre sí.

3.1.3. DISEÑO

Pertenece al diseño transaccionales correlacionales, se analizan y describen las relaciones que existen entre dos o más variables en un determinado momento.

Esquema:



Donde:

X= inteligencia emocional

Y= rendimiento laboral

M=Muestra

r = La relación entre las variables

En este esquema se puede ver la muestra (M) la influencia que existe entre la variable X que es la **inteligencia emocional** y en la variable Y, es el **rendimiento laboral**, donde la variable x es el factor causa y la variable Y es el factor efecto de la realidad problemática.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Es el conjunto de elementos que concuerda con determinadas características comunes que da origen a los datos de la investigación. Está constituida por los treinta administrativos de la UGEL Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es un subgrupo de la población del cual se recolecta datos y debe ser representativo.

Hernández (2014), indica que cuando la población es menor a 50 individuos se toma en su integridad para la muestra. Esto quiere decir que la población y la muestra son iguales que comprende los treinta administrativos de la UGEL Huánuco.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La revisión documental ayudo hacer el proceso más viable, pudiendo tener acceso a los, libros, revistas, diarios, páginas web, repositorios de las universidades.

La encuesta. Es una técnica basada en preguntas que mediante su aplicación se conoció la información referente al problema de estudio.

Cuestionarios: Es un instrumento que nos permitió recolectar información para su tabulación que consta de preguntas, que se aplicó a nuestra muestra.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Es el procesamiento mediante el cual los datos individuales se agrupan y estructuran con el propósito de responder al planteamiento del problema, los objetivos, las hipótesis, convirtiéndose datos en información específica.

Cuadros estadísticos. En un cuadro estadístico puedes identificar tantas variables como desees entonces buscaremos relacionar a las variables de estudio.

Diagrama barras o columna. es una forma de representar gráficamente un conjunto de valores, y está conformado por barras rectangulares de longitudes proporcionales a los valores representados. Los gráficos de barras son usados para comparar dos o más valores.

Programa SPSS. Es un programa estadístico informático muy usado en las Ciencias Sociales y en la Investigación de Mercado. Trabaja con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla N° 1

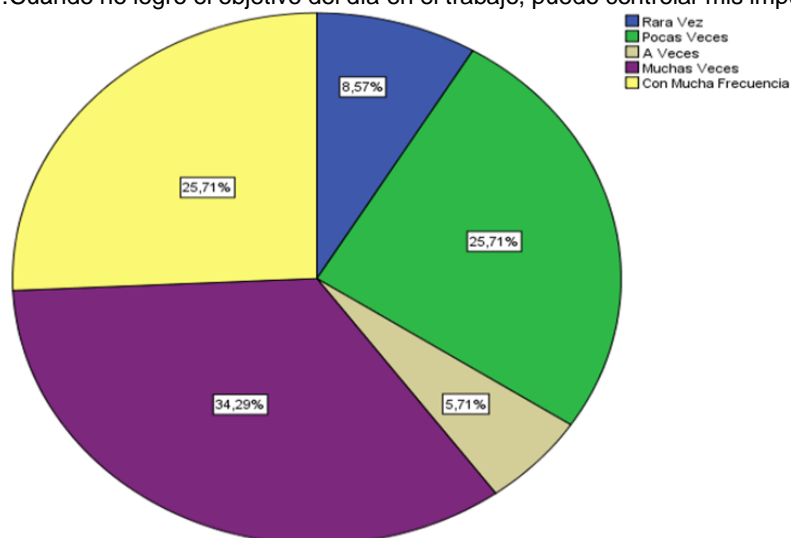
1. Cuándo no logro el objetivo del día en el trabajo, puedo controlar mis impulsos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	3	8,6	8,6	8,6
Pocas Veces	9	25,7	25,7	34,3
A Veces	2	5,7	5,7	40,0
Muchas Veces	12	34,3	34,3	74,3
Con Mucha Frecuencia	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

1. Cuándo no logro el objetivo del día en el trabajo, puedo controlar mis impulsos.



Fuente: Tabla N° 1.

Elaboración: El Tesista

Gráfico N° 1

Tabla N° 2

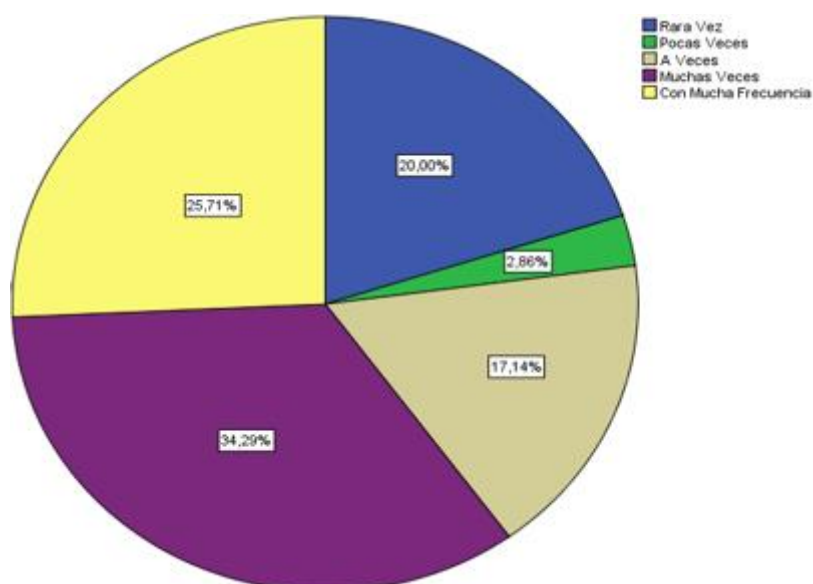
2. Puedo trabajar bajo presión sin estresarme.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	7	20,0	20,0	20,0
Pocas Veces	1	2,9	2,9	22,9
A Veces	6	17,1	17,1	40,0
Muchas Veces	12	34,3	34,3	74,3
Con Mucha Frecuencia	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

2. Puedo trabajar bajo presión sin estresarme.



Fuente: Tabla N° 2.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 2

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 34,3% muchas veces pueden trabajar bajo presión sin estresarse. y 2,9% pocas veces.

Tabla N° 3

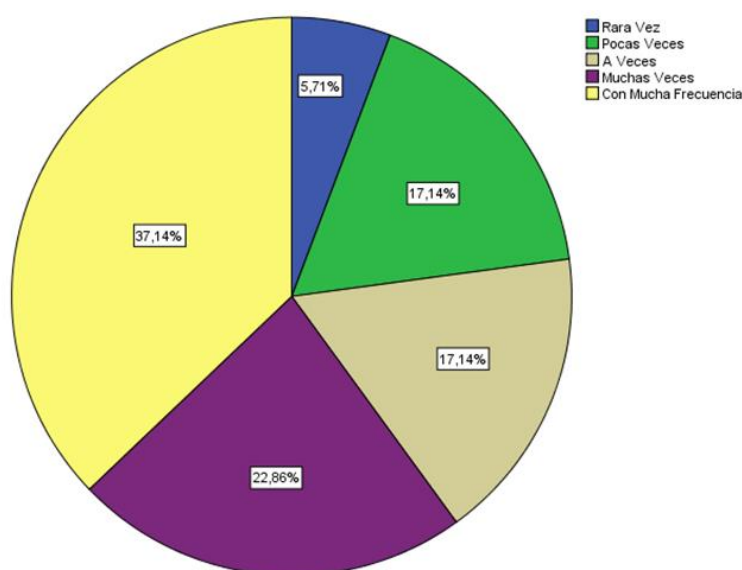
3. Cuándo ocurre un problema, me detengo a pensar como solucionarlo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
Pocas Veces	6	17,1	17,1	22,9
A Veces	6	17,1	17,1	40,0
Muchas Veces	8	22,9	22,9	62,9
Con Mucha Frecuencia	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

3. Cuándo ocurre un problema, me detengo a pensar como solucionarlo.



Fuente: Tabla N° 3.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 3

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 37,1% con mucha frecuencia cuándo ocurre un problema, se detienen a pensar como solucionarlo y 5,7% rara vez.

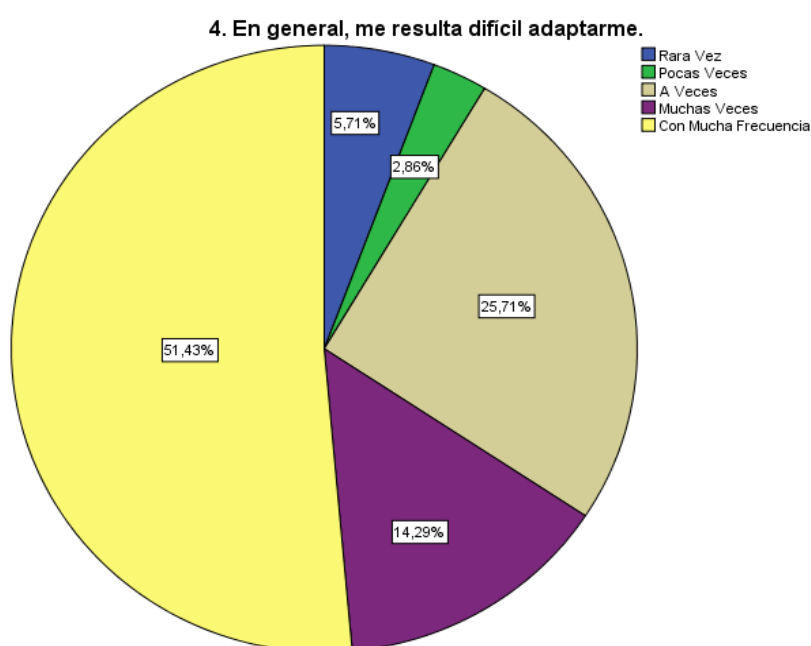
Tabla N° 4

4. Le resulta difícil adaptarse a contextos desconocidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
Pocas Veces	1	2,9	2,9	8,6
A Veces	9	25,7	25,7	34,3
Muchas Veces	5	14,3	14,3	48,6
Con Mucha Frecuencia	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Tabla N° 4.

Elaboración: El Tesista

Gráfico N° 4

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 51,4% con mucha frecuencia le resulta difícil adaptarse a situaciones nuevas y 5,7% rara vez. Estos datos podrían indicar que les cuesta tomar decisiones y poder adaptarse a nuevos retos.

Tabla N° 5

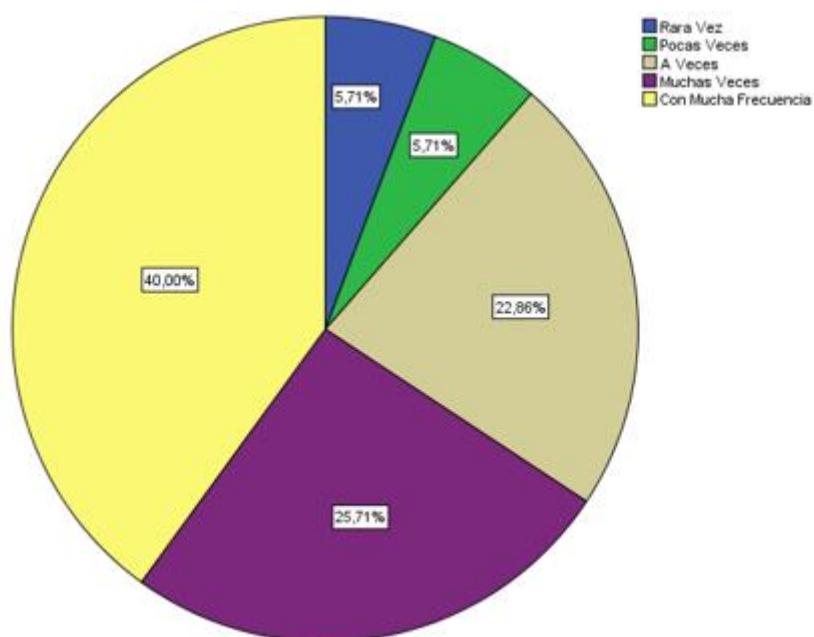
5. Me cuesta aceptar un nuevo desafío en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
Pocas Veces	2	5,7	5,7	11,4
A Veces	8	22,9	22,9	34,3
Muchas Veces	9	25,7	25,7	60,0
Con Mucha Frecuencia	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

5. Me cuesta aceptar un nuevo desafío en el trabajo.



Fuente: Tabla N° 5.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 5

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 40% con mucha frecuencia les cuesta aceptar un nuevo desafío en el trabajo y 5,7% pocas veces.

Tabla N° 6

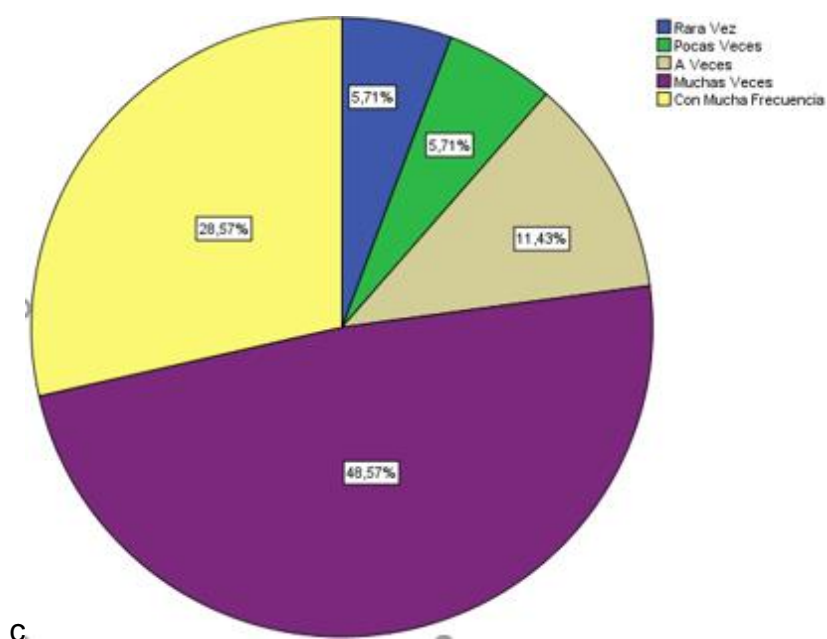
6. Acepto opiniones para mejorar el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
Pocas Veces	2	5,7	5,7	11,4
A Veces	4	11,4	11,4	22,9
Muchas Veces	17	48,6	48,6	71,4
Con Mucha Frecuencia	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

6. Acepto opiniones para mejorar el trabajo.



Fuente: Tabla N° 6.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 6

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 48.6% con mucha frecuencia aceptan opiniones para mejorar en el trabajo en el trabajo y 5,7% raras veces. Estos datos podría indicar que les cuesta reconocer que deben cambiar de estrategias y aceptar el cambio en el trabajo.

Tabla N° 7

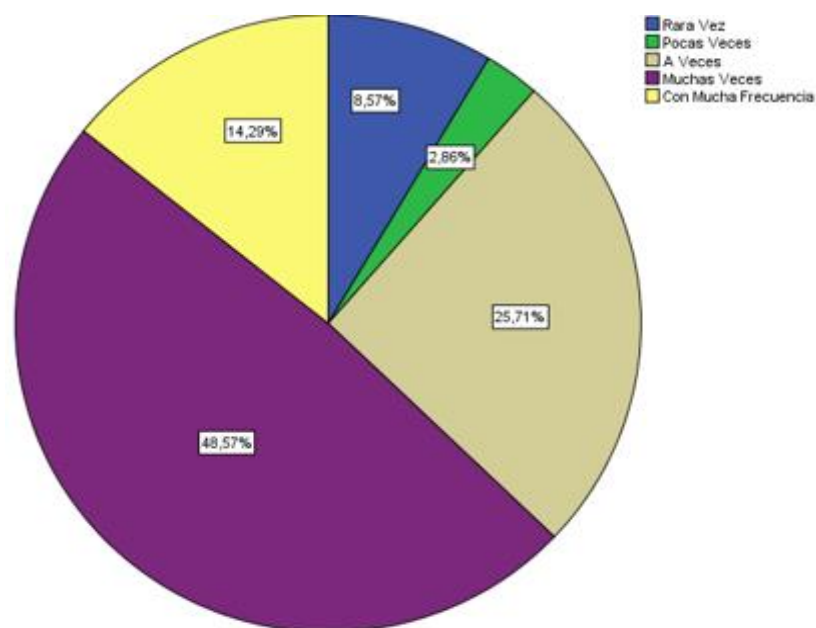
7. Soy reflexivo frente a las situaciones que se acontece día a día.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	3	8,6	8,6	8,6
Pocas Veces	1	2,9	2,9	11,4
A Veces	9	25,7	25,7	37,1
Muchas Veces	17	48,6	48,6	85,7
Con Mucha Frecuencia	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

7. Soy reflexivo frente a las situaciones que se acontece día a día.



Fuente: Tabla N° 7.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 7

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 48,6% muchas veces reflexionan frente a las situaciones que se acontece día a día y 2,9% pocas veces. Estos datos podría indicar que la inteligencia intrapersonal no está desarrollada en todo los miembros.

Tabla Nº 8

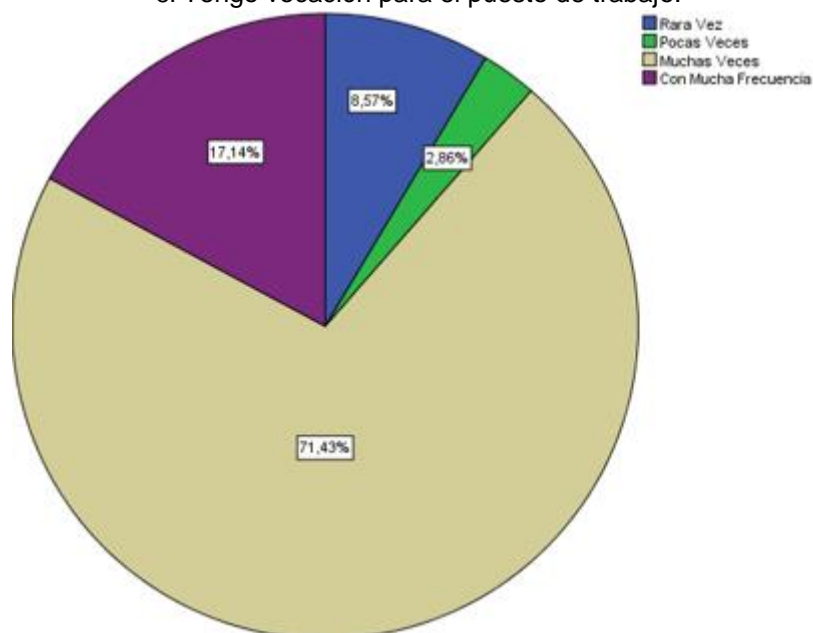
8. Tengo vocación para el puesto de trabajo..

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	3	8,6	8,6	8,6
Pocas Veces	1	2,9	2,9	11,4
Válidos Muchas Veces	25	71,4	71,4	82,9
Con Mucha Frecuencia	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

8. Tengo vocación para el puesto de trabajo.



Fuente: Tabla Nº 8.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico Nº 8

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 71,4% muchas veces Tienen vocación para el puesto de trabajo.y 2,9% pocas veces. Estos datos podrían señalar que en su totalidad no todos tienen esa fortaleza de dar un buen servicio, orientar, ser tolerantes en la orientación que brindan sobre los procedimientos administrativos que debe seguir el usuario.

Tabla N° 9

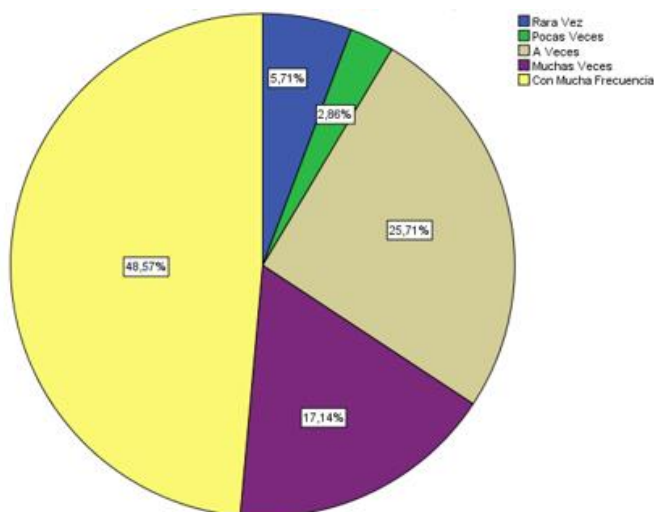
9. Reconozco que la falta de conocimiento en el puesto, trae problemas en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
Pocas Veces	1	2,9	2,9	8,6
A Veces	9	25,7	25,7	34,3
Muchas Veces	6	17,1	17,1	51,4
Con Mucha Frecuencia	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019

Elaboración: El Tesista.

9. Reconozco que la falta de conocimiento en el puesto, trae problemas en el trabajo.



Fuente: Tabla N° 9.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 9

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 48,6 % muchas veces reconocen que la falta de conocimiento en el puesto, trae problemas en el trabajo y 2,9% pocas veces. Estos datos podrían señalar el grado de asertividad que tienen al reconocer que si desconocen sus funciones sobre el puesto que se desempeña será una limitante para desenvolverse.

Tabla N° 10

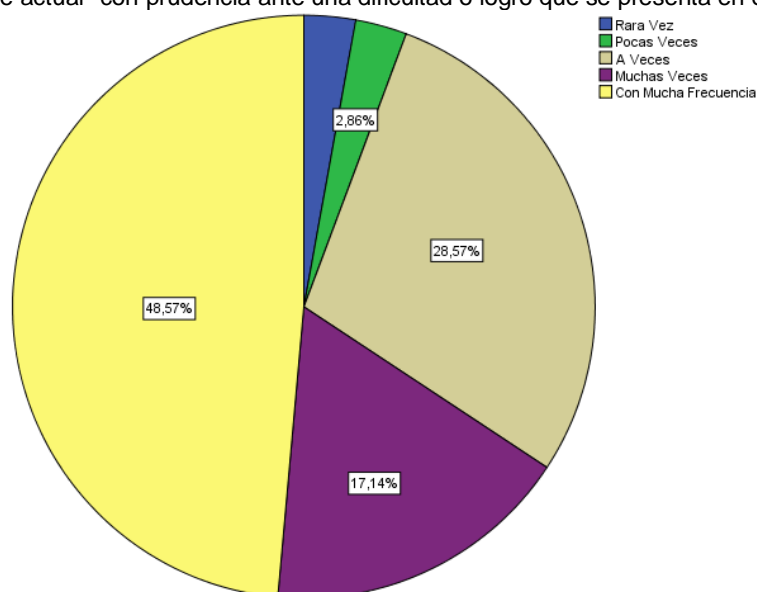
10. Se actuar con prudencia ante una dificultad o logro que se presenta en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	1	2,9	2,9	2,9
Pocas Veces	1	2,9	2,9	5,7
A Veces	10	28,6	28,6	34,3
Muchas Veces	6	17,1	17,1	51,4
Con Mucha Frecuencia	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

10. Se actuar con prudencia ante una dificultad o logro que se presenta en el trabajo.



Fuente: Tabla N° 10.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 10

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 48,6 % muchas veces actúan con prudencia ante una dificultad o logro que se presenta en el trabajo y 2,9% pocas veces.

Tabla N° 11

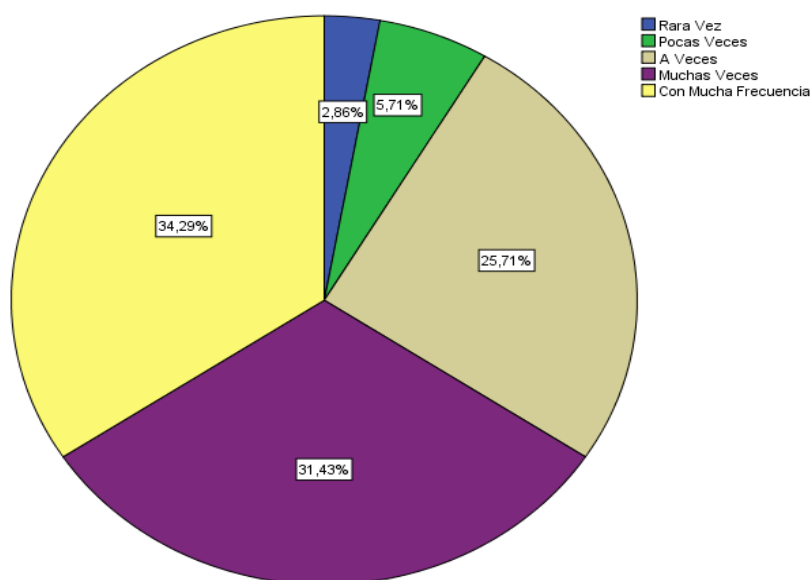
11. Comparto buenas relaciones reciprocas entre colegas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	1	2,9	2,9	2,9
Pocas Veces	2	5,7	5,7	8,6
A Veces	9	25,7	25,7	34,3
Muchas Veces	11	31,4	31,4	65,7
Con Mucha Frecuencia	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

11. Comparto buenas relaciones reciprocas entre colegas.



Fuente: Tabla N° 11.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 11

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 34,3 % con mucha frecuencia Comparten buenas relaciones reciprocas entre colegas y 2,9% rara vez. Estos datos podrían señalar que no existe buenas relaciones interpersonales.

Tabla N° 12

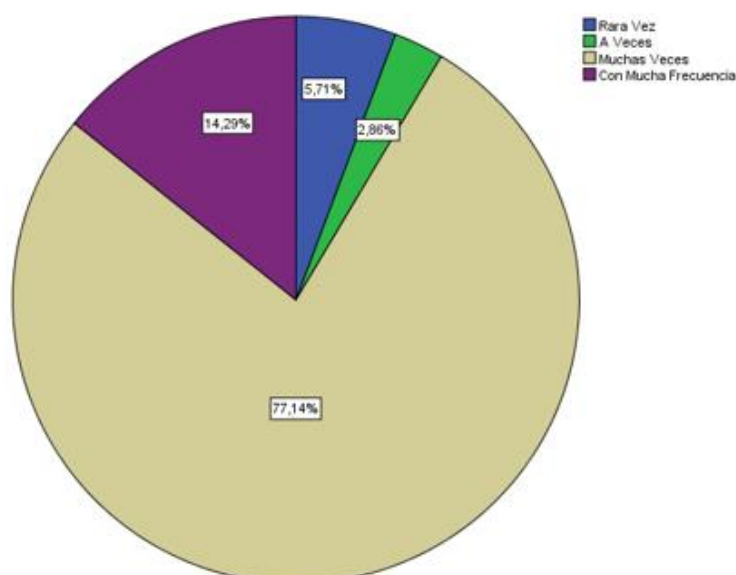
12. Puedo entender el estado anímico de los demás.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	1	2,9	2,9	8,6
Válidos Muchas Veces	27	77,1	77,1	85,7
Con Mucha Frecuencia	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

12. Puedo entender el estado anímico de los demás.



Fuente: Tabla N° 12.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 12

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 77,1 % muchas veces pueden entender el estado anímico de los demás y 2,9% a veces. Estos datos podrían indicar que el estado anímico es una situación emocional que influye en nuestro desenvolvimiento y tenemos que dominarlo para que no afecte el estado mental.

Tabla N° 13

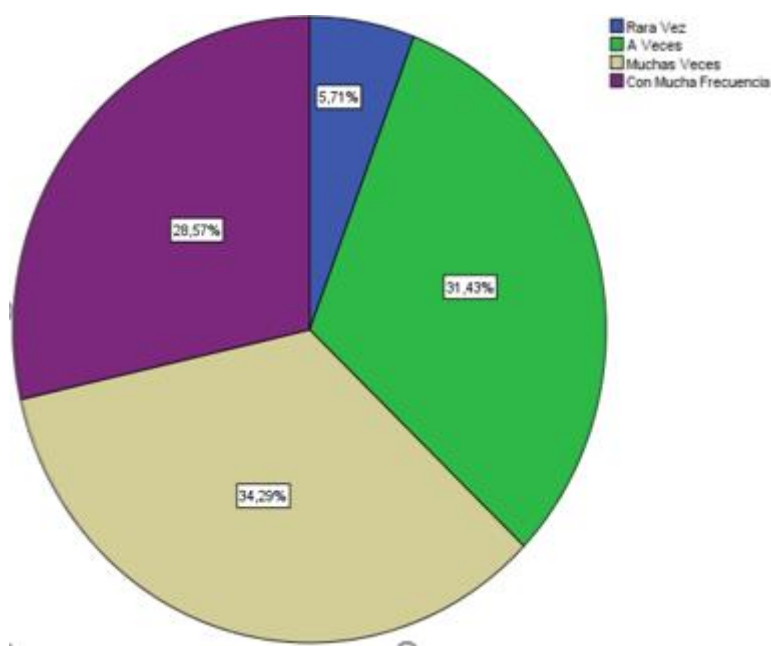
13. Me siento satisfecho con todas las decisiones tomadas en mi vida.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	11	31,4	31,4	37,1
Muchas Veces	12	34,3	34,3	71,4
Con Mucha Frecuencia	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

13. Me siento satisfecho con todas las decisiones tomadas en mi vida.



Fuente: Tabla N° 13.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 13

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 77,1 % muchas veces pueden entender el estado anímico de los demás y 2,9% a veces. Estos datos podrían indicar que el estado anímico es una situación emocional que influye en nuestro desenvolvimiento y tenemos que dominarlo para que no afecte el estado mental

Tabla N° 14

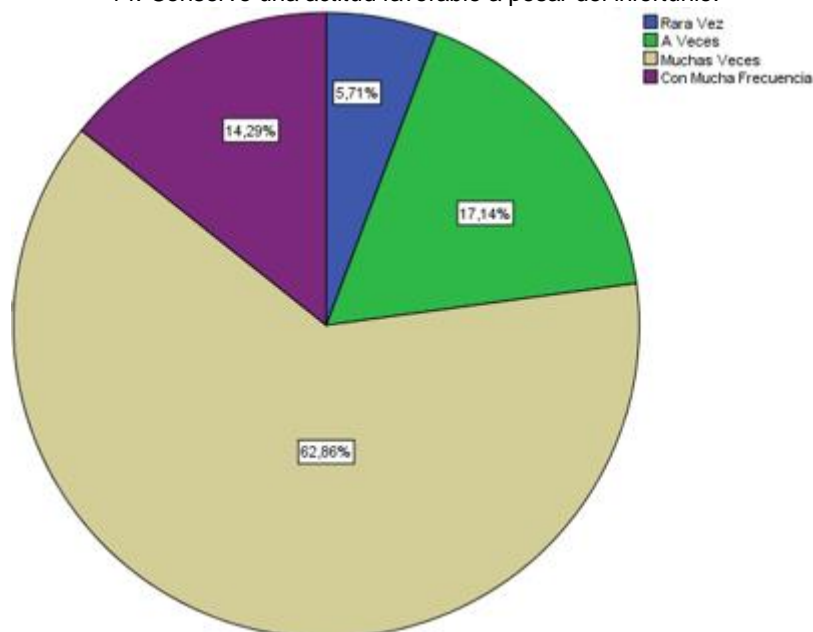
14. Conservo una actitud favorable a pesar del infortunio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	6	17,1	17,1	22,9
Válidos Muchas Veces	22	62,9	62,9	85,7
Con Mucha Frecuencia	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

14. Conservo una actitud favorable a pesar del infortunio.



Fuente: Tabla N° 14.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 14

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 62,9 % muchas veces mantienen una actitud positiva a pesar de la adversidad. y 5,7% rara vez. Estos datos podrían indicar que mantener una actitud positiva nos permite ver que los problemas que hay no son tan graves como podría ser.

Tabla N° 15

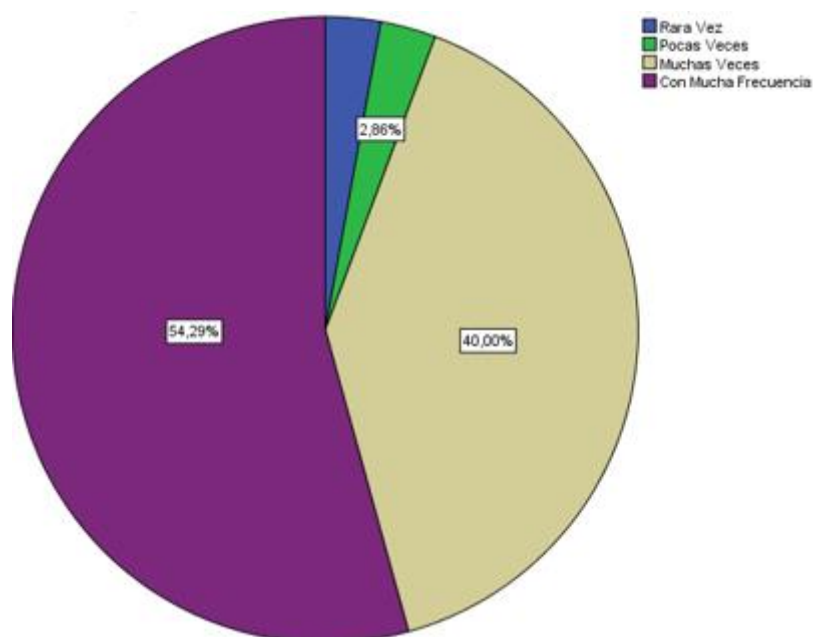
15. Disfrute de la vida.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	1	2,9	2,9	2,9
Pocas Veces	1	2,9	2,9	5,7
Muchas Veces	14	40,0	40,0	45,7
Con Mucha Frecuencia	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

15. Disfrute de la vida.



Fuente: Tabla N° 15.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 15

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 54,3 % mucha frecuencia Disfrute de la vida y 2,9% rara vez. Estos datos podrían indicar que cada uno tiene diferentes aspiraciones y el resultado es la felicidad.

Tabla N° 16

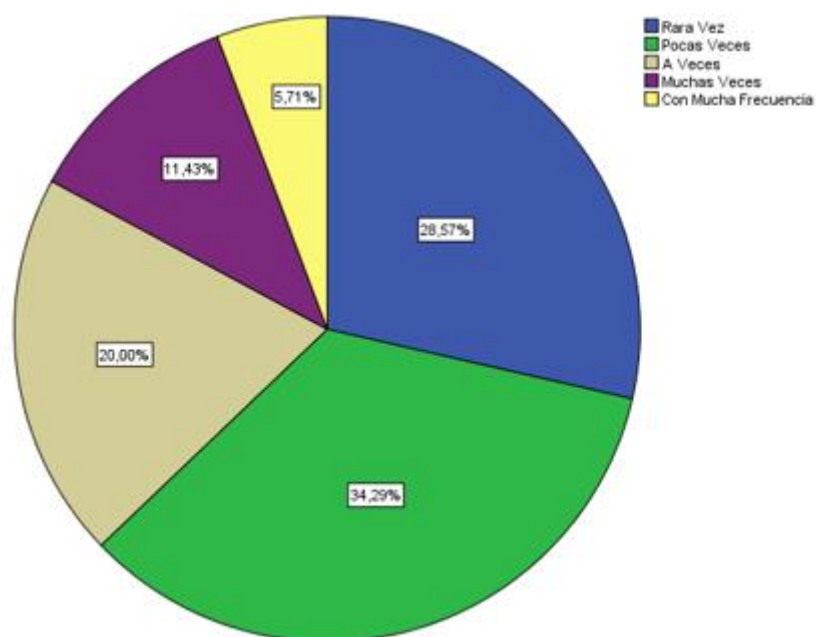
16. El director de UGEL conduce y suma esfuerzos entre trabajadores para cumplir con las metas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	10	28,6	28,6	28,6
Pocas Veces	12	34,3	34,3	62,9
A Veces	7	20,0	20,0	82,9
Muchas Veces	4	11,4	11,4	94,3
Con Mucha Frecuencia	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

16. El director de UGEL conduce y suma esfuerzos entre trabajadores para cumplir con las metas.



Fuente: Tabla N° 16.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 16

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 34,3 % pocas veces el director de UGEL conduce y suma esfuerzos entre trabajadores para cumplir con las metas y 5,7 % muchas veces. Estos datos podrían indicar que no existe un buen liderazgo para conducir a un grupo humano.

Tabla N° 17

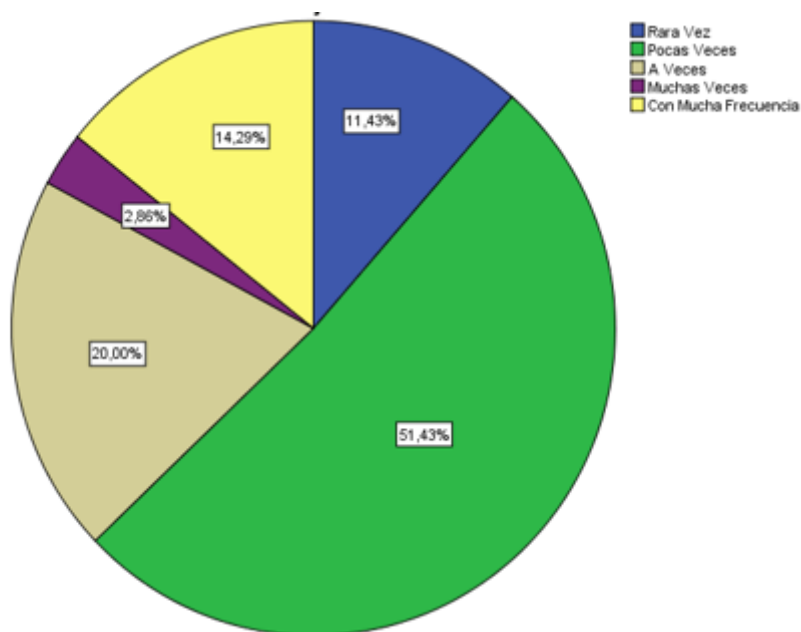
17. Existe trabajo en equipo y todos apuntan hacia el mismo objetivo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	4	11,4	11,4	11,4
Pocas Veces	18	51,4	51,4	62,9
A Veces	7	20,0	20,0	82,9
Muchas Veces	1	2,9	2,9	85,7
Con Mucha Frecuencia	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

17. Existe trabajo en equipo y todos apuntan hacia el mismo objetivo.



Fuente: Tabla N° 17.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 17

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 51,4 % pocas veces existe trabajo en equipo y todos apuntan hacia el mismo objetivo. y 2,9 % muchas veces. Estos datos podrían indicar que no les agrada trabajar el trabajo en equipo si sumamos esfuerzos se logra los objetivos.

Tabla N° 18

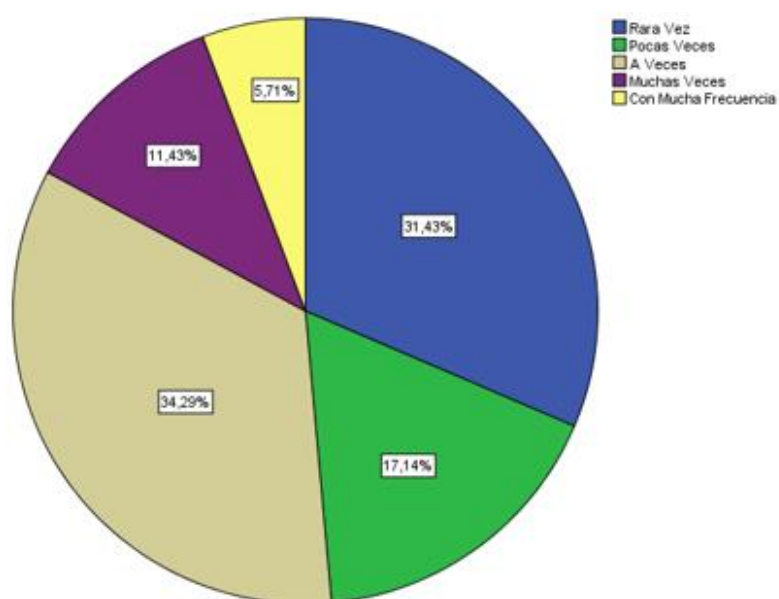
18. Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	11	31,4	31,4	31,4
Pocas Veces	6	17,1	17,1	48,6
A Veces	12	34,3	34,3	82,9
Muchas Veces	4	11,4	11,4	94,3
Con Mucha Frecuencia	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

18. Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.



Fuente: Tabla N° 18.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 18

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 34,3 % a veces y 5,7 % muchas veces. Estos datos podrían indicar que no todos pueden acceder a las mismas oportunidades influye otro tipo de aspectos afinidad, cargos de confianza, condición del trabajador.

Tabla N° 19

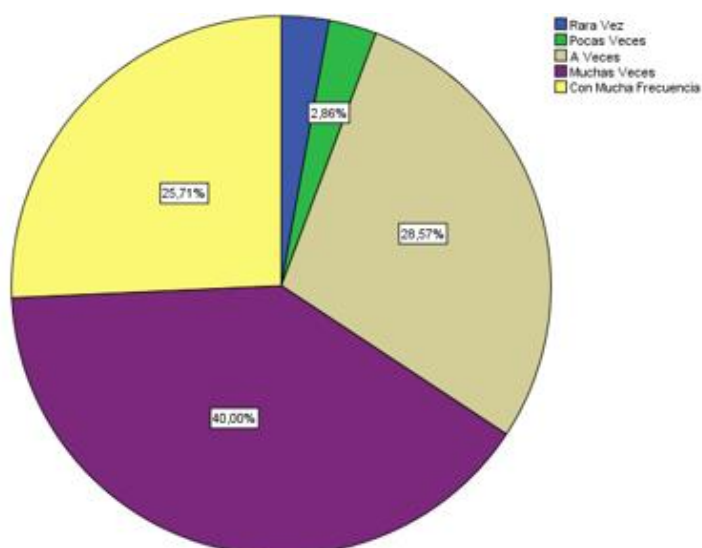
19. se divide el trabajo con los miembros jerárquicos de la UGEL Huánuco.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	1	2,9	2,9	2,9
Pocas Veces	1	2,9	2,9	5,7
A Veces	10	28,6	28,6	34,3
Muchas Veces	14	40,0	40,0	74,3
Con Mucha Frecuencia	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

19. se divide el trabajo con los miembros jerárquicos de la UGEL Huánuco.



Fuente: Tabla N° 19.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 19

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 40 % muchas veces se divide el trabajo con los miembros jerárquicos de la UGEL y 2,9 % rara vez.

Tabla N° 20

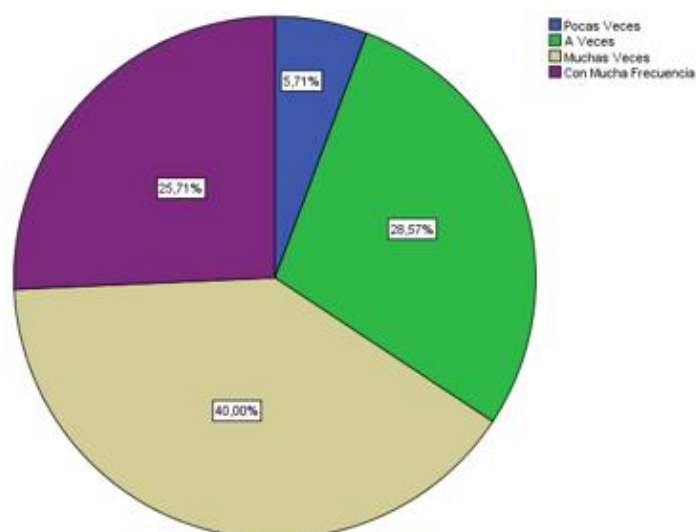
20. Los administrativos cumplen con sus funciones dentro de su área.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas Veces	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	10	28,6	28,6	34,3
Válidos Muchas Veces	14	40,0	40,0	74,3
Con Mucha Frecuencia	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

20. Los administrativos cumplen con sus funciones dentro de su área.



Fuente: Tabla N° 20.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 20

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 40 % Los administrativos cumplen con sus funciones dentro de su área y 5,7 % pocas veces. Estos datos podrían indicar que si incumplen es por desconocimiento o esta desarrollando otras actividades.

Tabla N° 21

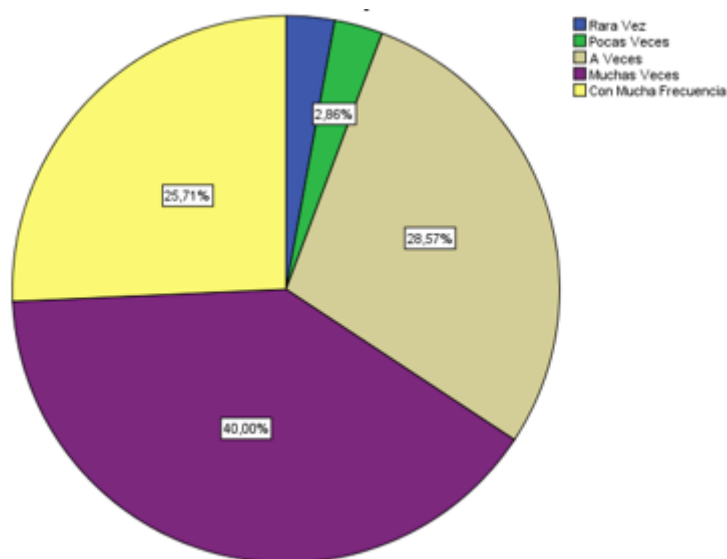
21. Los administrativos cumplen con sus responsabilidades en el tiempo establecido.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	1	2,9	2,9	2,9
Pocas Veces	1	2,9	2,9	5,7
A Veces	10	28,6	28,6	34,3
Muchas Veces	14	40,0	40,0	74,3
Con Mucha Frecuencia	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

21. Los administrativos cumplen con sus responsabilidades en el tiempo establecido.



Fuente: Tabla N° 21.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 21

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 40 % muchas veces cumplen con sus responsabilidades en el tiempo establecido y 2,9 % rara vez. Estos datos podrían indicar que falta compromiso en el trabajo.

Tabla N° 22

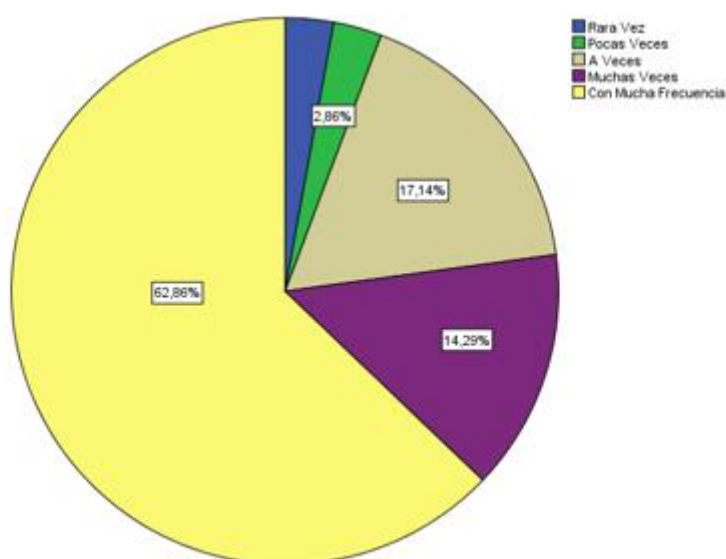
22. Los administrativos son éticos en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	1	2,9	2,9	2,9
Pocas Veces	1	2,9	2,9	5,7
A Veces	6	17,1	17,1	22,9
Muchas Veces	5	14,3	14,3	37,1
Con Mucha Frecuencia	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

22. Los administrativos son éticos en el trabajo.



Fuente: Tabla N° 22.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 22

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 62,9 % con mucha frecuencia son éticos en el trabajo y 2,9 % rara vez. Todo trabajador debe contar con una buena ética laboral en la institución para que logre alcanzar toda sus metas y sus obligaciones.

Tabla N° 23

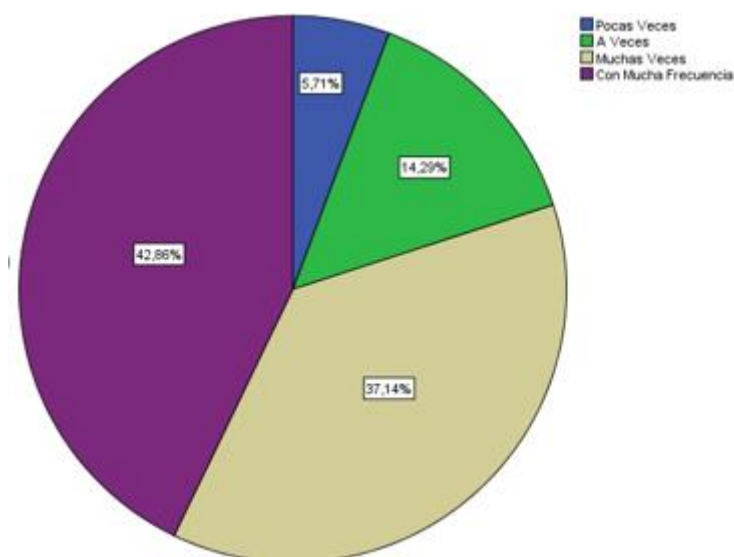
23. En esta Institución todos se esfuerzan por alcanzar los objetivos esperados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas Veces	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	5	14,3	14,3	20,0
Válidos Muchas Veces	13	37,1	37,1	57,1
Con Mucha Frecuencia	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

23. En esta Institución todos se esfuerzan por alcanzar los objetivos esperados.



Fuente: Tabla N° 23.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 23

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 42,9 % con mucha frecuencia en la UGEL todos se esfuerzan por alcanzar los objetivos esperados y 5,7 % pocas veces.

Tabla N° 24

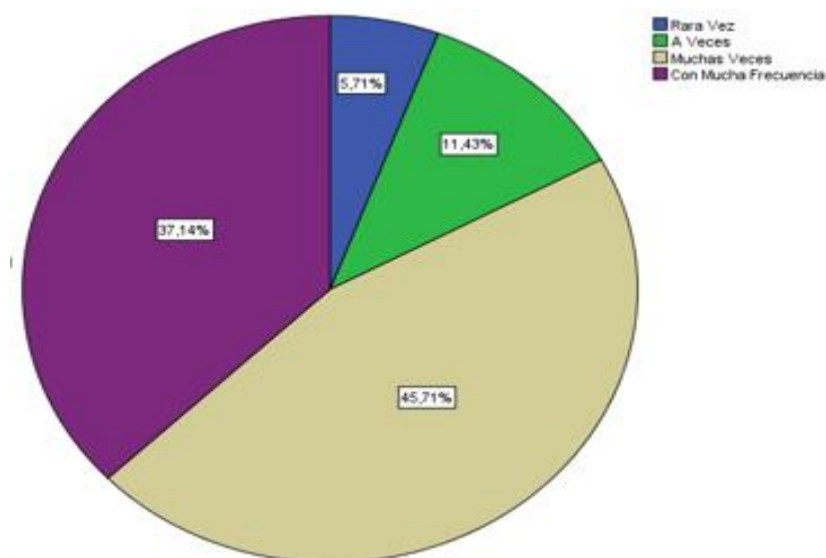
24. Los administrativos se identifican con la UGEL pudiendo dar más de su tiempo cuando no se ha logrado la meta propuesta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	4	11,4	11,4	17,1
Válidos Muchas Veces	16	45,7	45,7	62,9
Con Mucha Frecuencia	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

24. Los administrativos se identifican con la UGEL pudiendo dar más de su tiempo cuando no se ha logrado la meta propuesta



Fuente: Tabla N° 24.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 24

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 45,7 % muchas veces se identifican con la UGEL pudiendo dar más de su tiempo cuando no se ha logrado la meta propuesta y 5,7 % rara vez.

Tabla N° 25

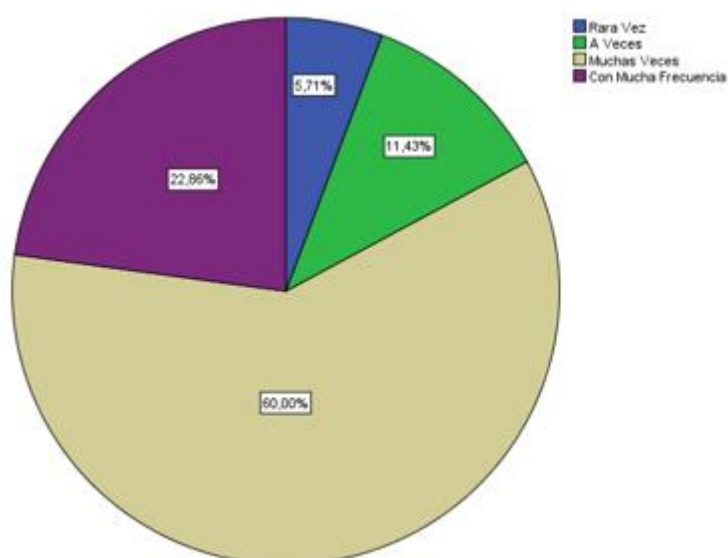
25. Considera usted que el estrés no le permite rendir en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	4	11,4	11,4	17,1
Válidos Muchas Veces	21	60,0	60,0	77,1
Con Mucha Frecuencia	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

25. Considera usted que el estrés no le permite rendir en el trabajo.



Fuente: Tabla N° 25.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 25

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 60 % muchas veces el estrés no le permite rendir en el trabajo y 5,7 % rara vez, producido por la exigencia propia o laboral y la capacidad para cumplirla eficientemente.

Tabla N° 26

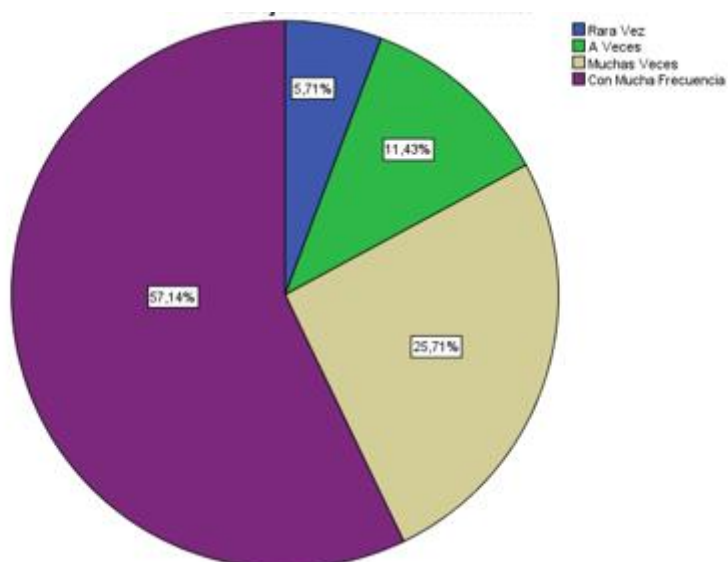
26. Considera usted que las crisis familiares le desconcentran y no rinde laboralmente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	4	11,4	11,4	17,1
Válidos Muchas Veces	9	25,7	25,7	42,9
Con Mucha Frecuencia	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

26. Considera usted que las crisis familiares le desconcentran y no rinde laboralmente



Fuente: Tabla N° 26.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 26

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 57,1 % con mucha frecuencia las crisis familiares le desconcentran y no rinde laboralmente y 5,7 % rara vez, un problema personal influye en el rendimiento.

Tabla N° 27

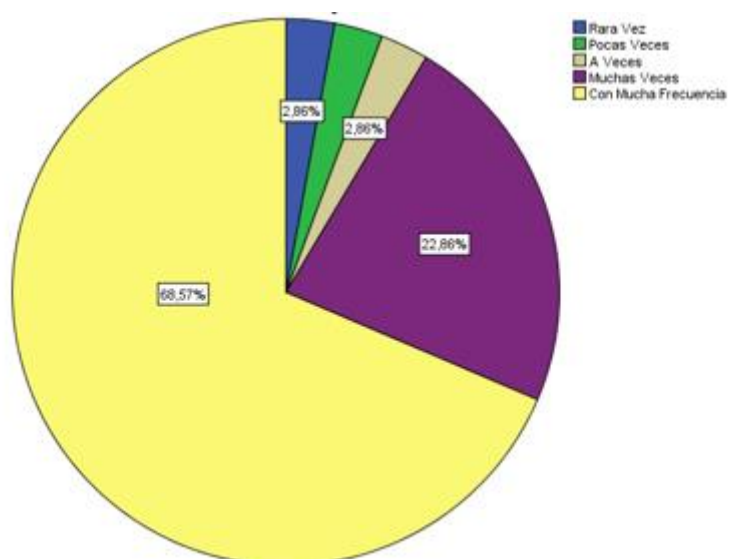
27. Considera ud que los problemas personales afecta en la motivación del trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara Vez	1	2,9	2,9	2,9
Pocas Veces	1	2,9	2,9	5,7
A Veces	1	2,9	2,9	8,6
Muchas Veces	8	22,9	22,9	31,4
Con Mucha Frecuencia	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

27. Considera ud que los problemas personales afecta en la motivación del trabajadores.



Fuente: Tabla N° 27.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 27

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 68,6 % con mucha frecuencia los problemas personales afecta la motivación del trabajadores y 2,9 % rara vez. Quedo comprobado que la valoración de sus logros, el buen trato, la promoción, el bienestar personal influye en el rendimiento.

Tabla N° 28

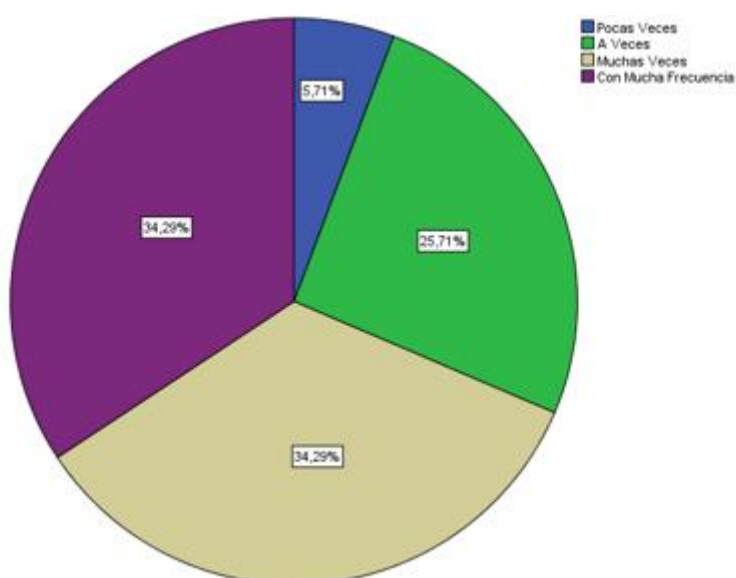
28. Considera ud que las pocas horas de descanso esta afectando en su rendimiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas Veces	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	9	25,7	25,7	31,4
Válidos Muchas Veces	12	34,3	34,3	65,7
Con Mucha Frecuencia	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

28. Considera ud que las pocas horas de descanso esta afectando en su rendimiento laboral.



Fuente: Tabla N° 28.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 28

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 68,6 % con mucha frecuencia las pocas horas de descanso está afectando en su rendimiento laboral y 2,9 % rara vez. El dormir pocas horas trae como consecuencia desgaste cognitivo y físico lo cual no permite desenvolverse bien el trabajo.

Tabla N° 29

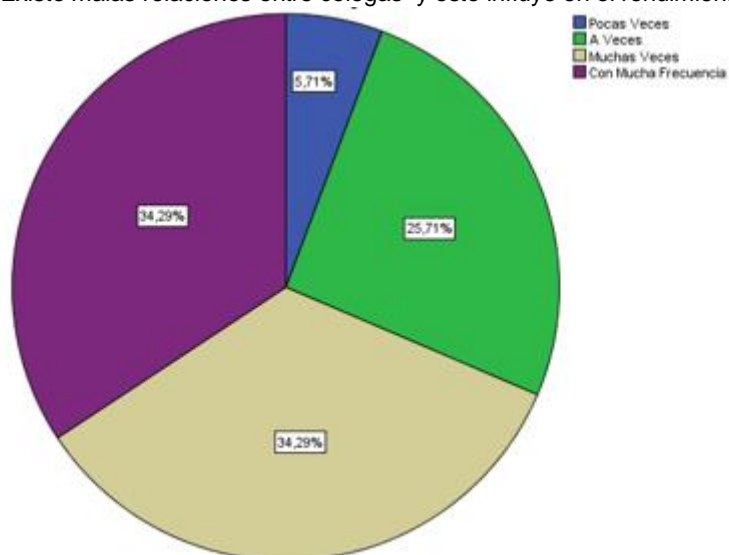
29. Existe malas relaciones entre colegas y esto influye en el rendimiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas Veces	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	9	25,7	25,7	31,4
Válidos Muchas Veces	12	34,3	34,3	65,7
Con Mucha Frecuencia	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

29. Existe malas relaciones entre colegas y esto influye en el rendimiento laboral.



Fuente: Tabla N° 29.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 29

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican que el 34,3 % muchas veces existe malas relaciones entre colegas y esto influye en el rendimiento laboral y 5,7 % pocas veces. Si no existe buenas relaciones interpersonales cada uno va desenvolverse en su trabajo, no habrá unidad menos rendimiento.

Tabla N° 30

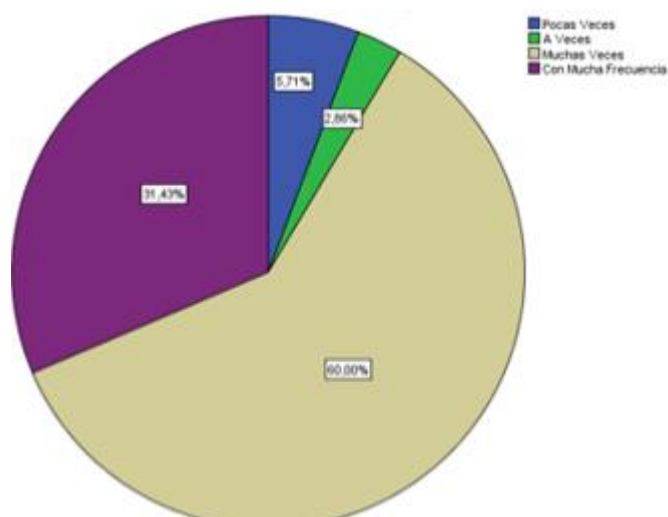
30. Existe una buena iluminación en los ambientes de trabajo y esto influye en el rendimiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas Veces	2	5,7	5,7	5,7
A Veces	1	2,9	2,9	8,6
Válidos Muchas Veces	21	60,0	60,0	68,6
Con Mucha Frecuencia	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.

30. Existe una buena iluminación en los ambientes de trabajo y esto influye en el rendimiento laboral.



Fuente: Tabla N° 30.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 30

Interpretación:

Los administrativos encuestados indican el 60 % muchas veces una buena iluminación en los ambientes de trabajo influye en el rendimiento laboral. y 5,7 % pocas veces. Una buena iluminación ayuda a rendir laboralmente y una mala iluminación afectara nuestra visión y perjudica el trabajo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Hipótesis General:

Para comprobar la hipótesis, planteamos la hipótesis estadística siguiente:

HG: Existe relación estadísticamente significativa entre Inteligencia Emocional y Rendimiento Laboral.

Calculando el Coeficiente r_{xy} de Correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

x = Puntajes obtenido de la Inteligencia Emocional.

y = Puntajes obtenidos de la Rendimiento Laboral.

$r_{x,y}$ = Relación de las variables.

N = Número de estudiantes.

Tabla N° 31

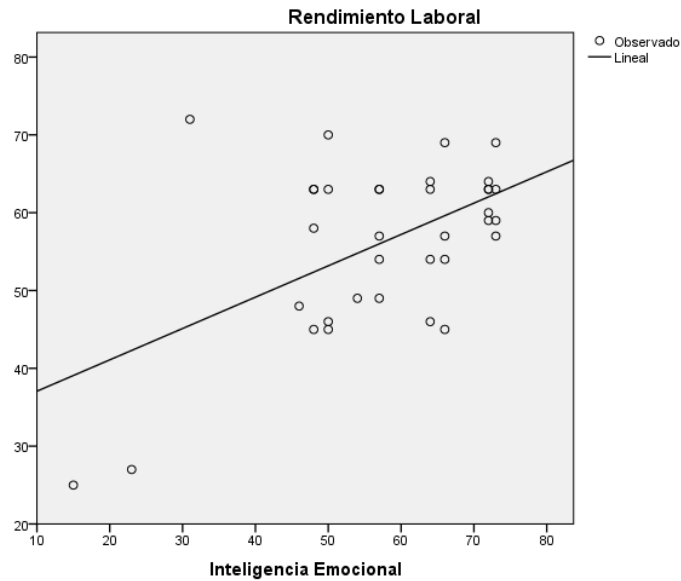
Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,533**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
VD	Correlación de Pearson	,533**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Tabla N° 31.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 31

Interpretación:

Se obtuvo un valor relacional de **0.533**, el cual muestra que hay una relación moderada entre las variables de estudio. De esta forma se acepta la hipótesis general.

Hipótesis Específicas:

Para comprobar las hipótesis específicas, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

HE₁: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos del Manejo del Estrés y Rendimiento Laboral.

Tabla N° 32

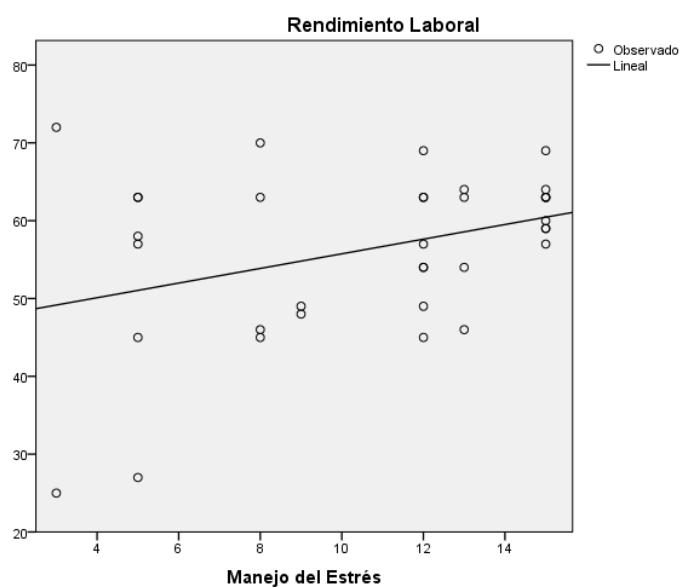
Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Manejo del Estrés
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,351*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	35	35
Manejo del Estrés	Correlación de Pearson	,351*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	35	35

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Tabla N° 32.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 32

Interpretación:

Se obtuvo un valor relacional de **0.351**, el cual muestra que hay una relación baja entre las variables de estudio: manejo del estrés y rendimiento laboral.

HE₂: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de toma de decisiones y rendimiento Laboral.

Tabla N° 33

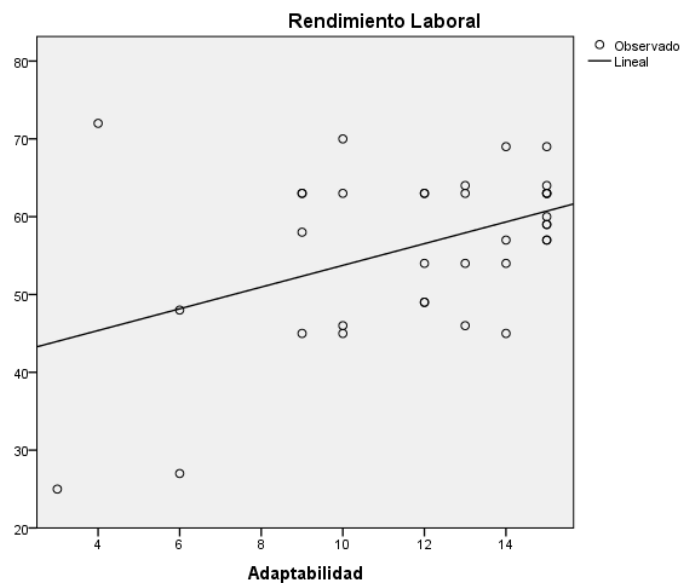
Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Adaptabilidad
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,432**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	35	35
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,432**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista



Fuente: Tabla N° 33.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 33

Interpretación:

Se obtuvo un valor relacional de **0.432**, el cual muestra que hay una relación moderada entre las variables de estudio.

HE₃: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de Componente Intrapersonal y Rendimiento Laboral.

Tabla N° 34

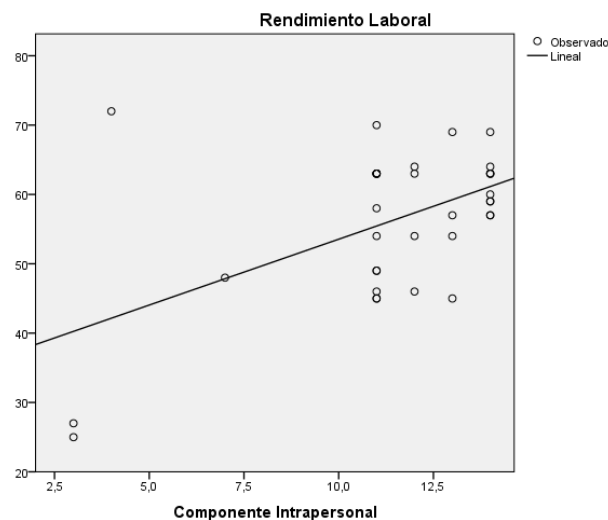
Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Componente Intrapersonal
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Componente Intrapersonal	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Tabla N° 34.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 34

Interpretación:

Se obtuvo un valor relacional de **0.521**, el cual muestra que hay una relación moderada entre las variables de estudio: Componente Intrapersonal y Rendimiento Laboral.

HE₄: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la Componente Interpersonal y Rendimiento Laboral.

Tabla N° 35

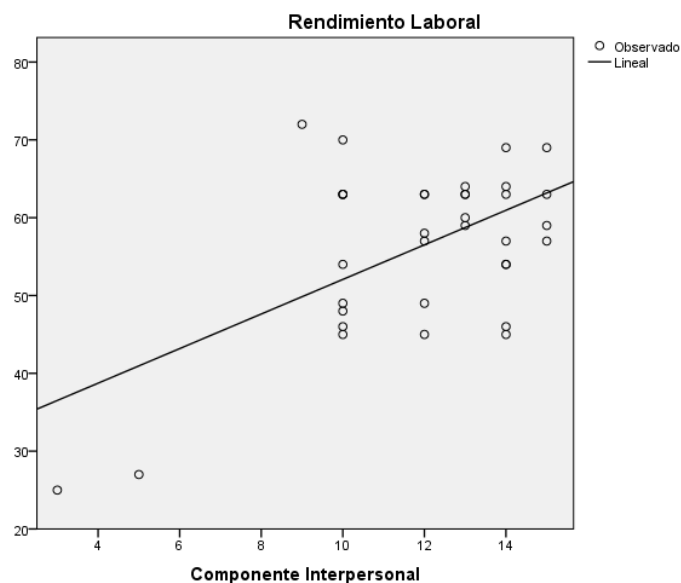
Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Componente Interpersonal
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,557**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Componente Interpersonal	Correlación de Pearson	,557**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Tabla N° 35.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 35

Interpretación:

Se obtuvo un valor relacional de **0.557**, el cual muestra que hay una relación moderada entre las variables de estudio: Componente Interpersonal y Rendimiento Laboral.

HE₅: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la Estado de Ánimo y Rendimiento Laboral.

Tabla N° 36

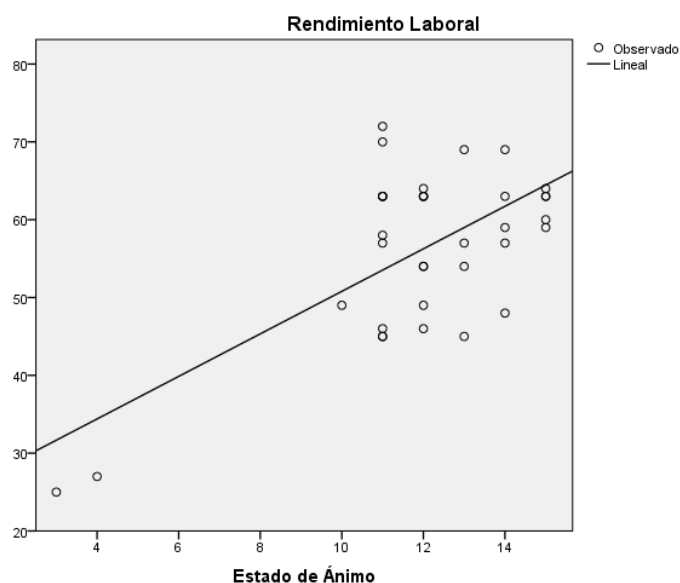
Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Estado de Ánimo
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,658**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Estado de Ánimo	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Tabla N° 36.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico N° 36

Interpretación:

Se obtuvo un valor relacional de **0.658**, el cual muestra que hay una relación alta entre las variables de estudio: Estado de Ánimo y Rendimiento Laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018 se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvieron los resultados de un valor relacional de **0.533**, el cual manifiesta que hay una relación moderada entre las variables de estudio.

Mientras mayor sea el coeficiente emocional será mayor el rendimiento laboral ya que tiene la capacidad de expresar sus emociones, ser empático, ser comunicativo, manejar buenas relaciones interpersonales, tomar decisiones en el momento oportuno. (Goleman, Inteligencia Emocional en las empresas, 2019).

En referencia a determinar la relación que existe entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativo Local- Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvieron los resultados de un valor relacional de **0.351**, el cual manifiesta que hay una relación baja entre las variables de estudio. El manejar situaciones de estrés evita acontecer situaciones desagradables en el trabajo cotidiano manteniendo actitudes positivas pese a las dificultades ocasionales.

En referencia a determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. De acuerdo al procesamiento de datos se obtuvieron los resultados de un valor relacional de **0.432**, el cual manifiesta que hay una relación moderada entre las variables de estudio. La toma de decisiones es la capacidad que consiste en poder manejar diversos cambios hacia otras realidades, saber aceptar siendo flexible, dar soluciones rápidas a determinados problemas lo cual permite rendir laboralmente todo ello se suscita en el trabajo y hay que estar aptos a recibir nuevos retos

En referencia a determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de Se obtuvo un valor relacional de **0.521**, existe relación moderada entre las variables de estudio. El componente Interpersonal es la capacidad que tienen para manejar buenas relaciones con los demás en una organización y saber como actuar ante una adversidad o logro, comportándose respetuosamente con sus sentimientos con otras personas. Siempre estando ha disposición de ayudar a los demás y contribuyendo al bienestar de cada colaborador.

En referencia a determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de Se obtuvo un valor relacional de 0.521, existe relación moderada entre las variables de estudio. El componente Intrapersonal o percepción de uno mismo influye en el rendimiento laboral se debe tener la capacidad de reconocer las fortalezas y debilidades de uno mismo y poder manifestarlo. Lo cual permitirá que fortalezca sus aptitudes a través de talleres, cursos para el bien institucional.

En referencia a determinar la relación que existe entre el estado de ánimo y el rendimiento laboral al personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de Se obtuvo un valor relacional de 0.658, existe relación alta entre las variables de estudio. El estado de ánimo o expresión de uno mismo influye en el rendimiento laboral, si un colaborador mantiene una actitud positiva podrá ver los obstáculos como retos lo que permitirá asumir y tomar las decisiones adecuadas en la organización.

CONCLUSIONES

En referencia a determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de **0.533**, existe relación moderada entre las variables de estudio. Queda demostrado que las competencias emocionales ayudan a rendir mejor en el puesto de trabajo.

En referencia a determinar la relación que existe entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de 0.351, existe relación baja entre las variables de estudio. En definitiva, si no manejamos el estrés en el trabajo, no podemos mantenernos saludables.

En referencia a determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de **0.432**, el cual manifiesta que hay una relación moderada entre las variables de estudio. Es la capacidad que tenemos nosotros para tomar decisiones acertadas y adaptarnos a los cambios que exige el trabajo para tener éxito en el mundo laboral.

En referencia a determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de Se obtuvo un valor relacional de **0.521**, existe una relación moderada entre las variables de estudio. El componente intrapersonal ayuda a conocerse a uno mismo y controlar las emociones para poder rendir laboralmente así encontrándonos en situación de riesgo y esto amenace la estabilidad mental y emocional.

En referencia a determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se

obtuvo los resultados de un valor relacional de Se obtuvo un valor relacional de **0.521**, existe una relación moderada entre las variables de estudio. Las relaciones interpersonales nos permiten formar parte de un grupo de profesionales, comunicarnos con ellos y cumplir las obligaciones del trabajo.

En referencia a determinar la relación que existe entre el estado de ánimo y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2018. Se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos se obtuvo los resultados de un valor relacional de Se obtuvo un valor relacional de **0.658**, existe una relación alta entre las variables de estudio. El estado de ánimo influye en el rendimiento laboral, si uno transmite actitudes positivas se une a los equipos y aumenta su liderazgo, productividad.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la UGEL Huánuco específicamente al director de UGEL debe promover a través de las áreas interacciones positivas entre colaboradores, cumplir con las metas establecidas como señala el Plan Anual de trabajo y así evitar el estrés en ellos lo cual se ve afectado el rendimiento laboral.

Se recomienda a la UGEL Huánuco específicamente al director debe promover a través de las áreas una comunicación horizontal mas no verticalista con sus colaboradores a fin de ser escuchados, comprendidos emocionalmente y ver cuáles son las estrategias que plantean como equipo para mejorar el servicio. Así mismo dar oportunidad a que todos puedan capacitarse y eso les dará mayor respaldo a que puedan rendir laboralmente y cumplir con sus funciones.

Se recomienda a la UGEL Huánuco específicamente al director debe propiciar a través del área de recursos humanos la implementación de talleres donde se propicie las habilidades sociales que permite compartir buenas relaciones, ser empáticos, cooperar bajo un mismo fin, identificarse y comprometerse con el trabajo Institucional, ya que son sometidos mensual al cumplimiento de metas establecidas por las diversas plataformas que manejan por el bien de la administración pública de la Educación.

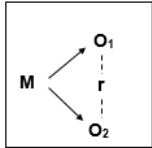
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berrocal, P. F. (2009). *Desarrolla tu inteligencia emocional* . España: 4ta. edición- Barcelona.
- Bye, R. (03 de enero de 2018). *Celpax*. Obtenido de <https://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>
- Cultura, R. C. (12 de mayo de 2003). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008
- Díaz, M. (2014). *Inteligencia Emocional. Liderazgo*. 52.
- Díaz, M. J. (2016). *Predicción del rendimiento laboral a partir de los indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales de la Universidad Complutense de Madrid*. Madrid - España.
- Fabian, L. G. (2018). *Potencial humano y rendimiento laboral de los colaboradores de tragamonedas " La torre de babel" en la ciudad de Huánuco*. Huánuco - Perú.
- Fuentes, E. (09 de julio de 2019). *El líder exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/#:~:text=%E2%80%93%20EL%20L%C3%84DER%20SEG%C3%9AN%20CHIAVENATO%3A%20%E2%80%9C,uno%20o%20diversos%20objetivos%20espec%C3%ADficos%E2%80%9D>.
- Gabini, S. (2011). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos aires - Argentina: Colección de investigación TESEO - Universidad abierta Interamericana.
- García, I. (11 de enero de 2018). *emprendepyme.net*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/la-estructura-organizativa-de-la-empresa.html>
- Goleman, D. (2011). *La inteligencia emocional* . Buenos aires.: 2da edición - Zeta.
- Goleman, D. (2019). *Inteligencia Emocional en las empresas*. New york: B de Bolsillo .
- Herrera, C. V. (18 de enero de 2018). *Teoría de la productividad laboral y empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>
- López, J. (20 de junio de 2017). *Economipedia - Haciendo fácil la economía*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/cultura-empresarial.html>

- Navazo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional y personalidad en las estrategias cognitivas de regulación emocional en la desaprobación de exámenes de estudiantes universitarios. *Universidad San Martín de Porres*, 36 .
- Peiró, R. (diciembre de 2017). *Economipedia. Haciendo facil la economía*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/inteligencia-emocional.html>
- Piñar, M., & Fernández, J. (2014). *Inteligencia emocional y estrés y rendimiento de los tripulantes de cabina pasajeros frente a pasajeros conflictivos de la Universidad Autonoma de Barcelona*. Cataluña - España.
- rendimientolaboral.html*. (09 de setiembre de 2017). Obtenido de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Renon, J. B. (2018). *Inteligencia emocional y productividad laboral del personal de Salud Nestor Gambetta DIRESA - Callao de la Universidad Federico Villareal*. Callao - Lima.
- Sampieri, R. H. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill - Interamericana de editores.
- Silva, K., & Pérez, J. (2016). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa B & V S.A.C. de la ciudad de Trujillo de la Universidad Privada Antenor Orrego*. Trujillo - Perú.
- Sterret, E. (2002). *Inteligencia Emocional de la gestión al liderazgo*. Madrid: Universitaria.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On. *Universidad de Peruana*, 131.
- Wikipedia, e. I. (01 de octubre de 2014). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones
- work_Meter sobre el rendimiento laboral*. (11 de diciembre del 2010 de octubre de 2013). Obtenido de http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
La inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.	<p><u>Problema general</u></p> <p>PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>OG: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el rendimiento v laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>HG: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.</p>	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Alcance Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño Descriptivo - correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Población y muestra: 35 colaboradores de la UGEL-Huánuco</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	<p><u>Problemas específicos</u></p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?</p> <p>PE 2: ¿Cuál es la relación que existe entre toma de decisiones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?</p> <p>PE 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?</p>	<p><u>Objetivo específicos</u></p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y el</p>	<p><u>Hipótesis específicos</u></p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre el manejo de estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018</p> <p>HE4: Existe una relación significativa entre la inteligencia interpersonal y rendimiento</p>	

	<p>PE 4:¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?</p> <p>PE5:¿Cuál es la relación que existe entre el estado de ánimo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018?</p>	<p>rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativo Local Huánuco, 2018.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018.</p>	<p>laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018</p> <p>HE5:Existe una relación significativa entre el estado de ánimo y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2018</p>	
--	---	---	--	--

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE INTELIGENCIA EMOCIONAL	El manejo de estrés	Control de los impulsos	1. Cuando no logro el objetivo del día en el trabajo, puedo controlar mis impulsos.
		Tolerancia al estrés	2. Puedo trabajar bajo presión sin estresarme.
		Resolución de problemas	3. Cuando ocurre un problema, me detengo a pensar como solucionarlo.
	Toma de decisiones	Contexto	4. Me resulta difícil adaptarme a situaciones nuevas.
		Realidad	5. Me cuesta aceptar un nuevo desafío en el trabajo.
		Flexibilidad	6. Acepto opiniones para mejorar el trabajo.
	intrapersonal	Comprensión emocional	7. Soy reflexivo frente a las situaciones que se acontecen día a día.
		Fortalezas	8. Tengo vocación para el puesto de trabajo.
		debilidades	9. Reconozco que la falta de conocimiento en el puesto, trae problemas en el trabajo.
	Interpersonal	Saber actuar	10. Se actuar con prudencia ante una dificultad o logro que se presenta en el trabajo.
		Relaciones interpersonales	11. Comparto buenas relaciones con los colegas.
		Saber entender	12. Puedo entender el estado anímico de los demás.
	El estado de ánimo	Satisfacción personal	13. Me siento satisfecho con todas las decisiones tomadas en mi vida.
		Optimismo	14. Conservo una actitud favorable a pesar del infortunio.
		Bienestar mental	15. Disfruto de la vida.

VARIABLE DEPENDIENTE RENDIMIENTO LABORAL	Liderazgo	conducción	16. el director de UGEL conduce y suma esfuerzos entre trabajadores para cumplir con las metas.
		Objetivos comunes	17. Existe trabajo en equipo y todos apuntan hacia el mismo objetivo.
		Comportamiento	18. El director de UGEL influyen en el comportamiento de los trabajadores (cooperación) dando el ejemplo.
	Estructura organizativa	Sistema jerárquico	19. se divide el trabajo con los miembros jerárquicos de la UGEL Huánuco.
		funciones	20. Los administrativos cumplen con sus funciones dentro de su área.
		responsabilidades	21. Los administrativos cumplen con sus responsabilidades en el tiempo establecido.
	Cultura de la empresa	Valores	22. Los administrativos son éticos en el trabajo.
		compromiso	23. En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.
		identidad	24. Los administrativos se identifican con la UGEL pudiendo dar más de su tiempo cuando no se ha logrado la meta propuesta.
	Factores familiares y personales del empleado	estrés	25. Considera usted que el estrés no le permite rendir en el trabajo.
desconcentración		26. Considera usted que las crisis familiares le desconcentran y no rinde laboralmente.	
desmotivación		27. Considera ud que los problemas personales afecta en la motivación del trabajadores.	
	Factores ambientales	insomnio	28. Considera ud que las pocas horas de descanso esta afectando en su rendimiento laboral.
		Comunicación deficiente	29. Existe malas relaciones entre colegas y esto influye en el rendimiento laboral.
		La iluminación	30. Existe una buena iluminación en los ambientes de trabajo y esto influye en el rendimiento laboral.



INSTRUMENTO:
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL HUÁNUCO 2019

El presente cuestionario contiene una serie de preguntas, para ello debes responder marcando con X en una de las alternativas que van del 1 al 5.

1:rara vez

2: pocas veces

3:aveces

4:muchas veces

5:con mucha frecuencia

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	Cuando no logro el objetivo del día en el trabajo, puedo controlar mis impulsos.					
02	Puedo trabajar bajo presión					
03	Cuándo ocurre un problema, me detengo a pensar como solucionarlo.					
04	Me resulta difícil adaptarme a situaciones nuevas.					
05	Me cuesta aceptar un nuevo desafío en el trabajo.					
06	Acepto opiniones para mejorar el trabajo.					
07	Soy reflexivo frente a las situaciones que se acontece día a día.					
08	Tengo vocación para el puesto de trabajo.					
09	Reconozco que la falta de conocimiento en el puesto, trae problemas en el trabajo.					
10	Se actuar con prudencia ante una dificultad o logro que se presenta en el trabajo.					
11	Comparto buenas relaciones con los colegas.					
12	Puedo entender el estado anímico de los demás.					
13	Me siento satisfecho con todas las decisiones tomadas en mi vida.					
14	Conservo una actitud favorable a pesar del infortunio.					

15	Disfrute de la vida.					
16	el director de UGEL conduce y suma esfuerzos entre trabajadores para cumplir con las metas.					
17	Existe trabajo en equipo y todos apuntan hacia el mismo objetivo.					
18	El director de UGEL influyen en el comportamiento de los trabajadores (cooperación) dando el ejemplo.					
19	Se divide el trabajo con los miembros jerárquicos de la UGEL Huánuco.					
20	Los administrativos cumplen con sus funciones dentro de su área.					
21	Los administrativos cumplen con sus responsabilidades en el tiempo establecido.					
22	Los administrativos son éticos en el trabajo.					
23	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
24	Los administrativos se identifican con la UGEL pudiendo dar más de su tiempo cuando no se ha logrado la meta propuesta.					
25	Considera usted que el estrés no le permite rendir en el trabajo.					
26	26. Considera usted que las crisis familiares le desconcentran y no rinde laboralmente.					
27	27. Considera ud que los problemas personales afecta en la motivación del trabajadores.					
28	28. Considera ud que las pocas horas de descanso esta afectando en su rendimiento laboral.					
29	29. Existe malas relaciones entre colegas y esto influye en el rendimiento laboral					
30	30. Existe una buena iluminación en los ambientes de trabajo y esto influye en el rendimiento laboral.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN